

Základná škola Jána Amosa Komenského
Rábska 14, 946 03 Kolárovo
Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej škole Jána Amosa Komenského
Rábska 14, 946 03 Kolárovo

Kolektívna zmluva

Vypracovali: Mgr. Martin Lešš, riaditeľ školy
 Ing. Monika Paraiová, predseda ZO OZ PŠaV

KOLEKTÍVNA ZMLUVA pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Základná škola Jána Amosa Komenského, Rábska ul. 14, Kolárovo, IČO 3786693, zastúpená **Mgr. Martinom Leššom**, riaditeľom školy (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a


základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Jána Amosa Komenského, Rábska ul. 14, Kolárovo, zastúpená **Ing. Monikou Paraiovou**, predsedníčkou a splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej len OZ)

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Táto kolektívna zmluva bola upravená na základe Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok a vzťahuje sa na zamestnancov ZŠ Jána Amosa Komenského, Rábska 14, Kolárovo. Upravuje všetky individuálne a kolektívne vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v zmysle platnej legislatívy.


.....
podpisy zmluvných strán

Obsah

| | |
|--|-----------|
| ČASŤ I ÚVODNÉ USTANOVENIA | 4 |
| ČLÁNOK 1 SPÔSOBILOSŤ ZMLUVNÝCH STRÁN NA UZATVORENIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY | 4 |
| ČLÁNOK 2 UZNANIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A ZAMESTNÁVATEĽA | 4 |
| ČLÁNOK 3 PÔSOBNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY | 5 |
| ČLÁNOK 4 ZMEŇA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY | 5 |
| ČLÁNOK 5 ARCHIVOVANIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY | 5 |
| ČLÁNOK 6 OBOZNÁMENIE ZAMESTNANCOV S KOLEKTÍVNOU ZMLUVOU | 5 |
| ČASŤ II POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY..... | 6 |
| ČLÁNOK 7 VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY A PRÁVA | 6 |
| ČASŤ III. PRACOVNÝ POMER | 6 |
| ČLÁNOK 8 VZNIK PRACOVNÉHO POMERU | 6 |
| ČLÁNOK 9 SKÚŠOBNÁ DOBA (§ 45 ZP) | 7 |
| ČLÁNOK 10 SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU (§ 59 ZP)..... | 7 |
| ČLÁNOK 11 VÝPOVEDNÁ DOBA (§ 62 ZP) | 7 |
| ČLÁNOK 12 ODSTUPNÉ (§ 76 ZP)..... | 7 |
| ČLÁNOK 13 ODCHODNÉ (§76A ZP) | 8 |
| ČLÁNOK 14 VÝPOVEĎ DANÁ ZAMESTNÁVATEĽOM (§ 63 ZP) | 8 |
| ČASŤ IV PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY | 9 |
| ČLÁNOK 15 ZMENY V ORGANIZAČNOM PORIADKU | 9 |
| ČLÁNOK 16 ZMENY V PRACOVNOM PORIADKU | 9 |
| ČASŤ V PRACOVNÝ ČAS (§ 85 – 90 ZP)..... | 9 |
| ČLÁNOK 16 VYMEDZENIE PRACOVNÉHO ČASU | 9 |
| ČASŤ VI NÁHRADNÉ VOĽNO | 10 |
| ČASŤ VII SPROSTREDKOVANIE INFORMÁCIÍ ZAMESTNÁVATEĽOM | 10 |
| ČASŤ VIII ODMENY A OSOBNÝ PRÍPLATOK..... | 10 |
| ČLÁNOK 17 OSOBNÝ PRÍPLATOK (§ 10 ZÁKONA 553/2003 Z. z.) | 10 |
| ČLÁNOK 18 ODMENY (§ 20 ZÁKONA 553/2003 Z. z.)..... | 11 |
| ČASŤ IX DOVOLENKY | 12 |
| ČLÁNOK 19 DOVOLENKA NA ZOTAVENIE (§ 101,103,105,113,116 ZP) | 12 |
| ČASŤ X SOCIÁLNY FOND | 12 |
| ČLÁNOK 20 VŠEOBECNÉ USTANOVENIA | 12 |
| ČLÁNOK 21 TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU..... | 13 |
| ČLÁNOK 22 POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU | 13 |
| ČLÁNOK 23 ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA O SOCIÁLNO M FONDE | 14 |
| ČASŤ XI ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA..... | 15 |



.....
podpisy zmluvných strán

Časť I Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Z.z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo splnomocnenia predsedu odborovej organizácie, ktoré vydal výbor odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Vymedzenie pojmov a skratiek tejto zmluvy:
„zmluvné strany“ – spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa
„KZ“ – kolektívna zmluva
„ZP“ – Zákonník práce
„OVZ“ – zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
„ZOVZ“ – zákon o ochrane verejného záujmu
„ZVS“ – Zákon o verejnej službe
„KD“ – kolektívna dohoda
„ZO“ – základná odborová organizácia, pôsobiaca na škole
„VZO“ – výbor základnej organizácie
„Z“ – zdôvodnenie
„SF“ – Sociálny fond
4. **Kolektívna zmluva vstupuje do platnosti dňom jej podpisu oboma stranami. Jej platnosť končí3.1.:12.:2020..... .**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto


.....
podpisy zmluvných strán

kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

2. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovnoprávne vzťahy,
 - c) platové podmienky zamestnancov,
 - d) sociálna oblasť a zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu.

Článok 3 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, pre zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na jeden rok, nadobúda účinnosť dňom podpisu a končí 31. decembra príslušného roka, na obdobie ktorého bola uzavretá.

Článok 4 Zmena kolektívnej zmluvy


1. Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku kolektívnej zmluve“ a čísľujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia kolektívnej zmluvy, ako to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od pridelených rozpočtov. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto kolektívnej zmluve zmeniť aj iné ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy bez obmedzenia.

Článok 5 Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.

Článok 6 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.


.....
podpisy zmluvných strán

Z oboznámenia s obsahom kolektívnej zmluvy sa vyhodnotí zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle § 41 ods. 2 ZP.

Časť II Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 7 Vzájomné záväzky a práva

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej školský výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
3. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť v priestoroch školy s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku na nevyhnutne potrebný čas, ak nemožno tieto úkony vykonať mimo pracovného času zamestnanca.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 0,05% z čistej mzdy za daný odpracovaný mesiac členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie najneskôr do 12. dňa nasledujúceho mesiaca.

Časť III. Pracovný pomer

Článok 8 Vznik pracovného pomeru

1. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je ZŠ povinná zabezpečiť poučenie zamestnanca o právach a povinnostiach, o organizačnom a pracovnom poriadku ZŠ, o BOZP a ostatných pracovných podmienkach v zmysle ZP a Zákona o výkone prác vo verejnom záujme.
2. V zmysle Zákonníka práce a Zákona o výkone práce vo verejnom záujme uzatvorí ZŠ so zamestnancom písomnú pracovnú zmluvu so všetkými náležitosťami.
3. Jednou zo základných podmienok uzatvorenia platnej pracovnej zmluvy bude absolvovanie vstupnej lekárskej prehliadky u pedagogických zamestnancov.
4. Zamestnanci prijatí do pracovného pomeru v rámci projektov môžu mať pracovný pomer uzavretý na dobu určitú predĺžený opakovane počas celého trvania projektu.


.....
podpisy zmluvných strán

Článok 9 Skúšobná doba (§ 45 ZP)

1. Skúšobná doba je najviac 3 mesiace. U vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, trvá skúšobná doba najviac 6 mesiacov.
2. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

Článok 10 Skončenie pracovného pomeru (§ 59 ZP)

1. Pracovný pomer možno skončiť:
 - a) dohodou (§ 60 ZP),
 - b) výpoveďou (§ 63, § 67 ZP),
 - c) okamžitým ukončením (§ 68 ZP),
 - d) skončením v skúšobnej dobe (§ 72 ZP).
2. Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

Článok 11 Výpovedná doba (§ 62 ZP)

1. Všeobecná výpovedná doba je 1 mesiac. Výpoveď musí byť písomná a doručená druhej strane.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je:
 - a) 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako 5 rokov
 - b) 3 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov.

Článok 12 Odstupné (§ 76 ZP)

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v §63 ZP, vyplatí odstupné v súlade s ustanoveniami § 76 ZP.

Článok 13 Odchodné (§76a ZP)

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, teda v sume dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, teda v sume dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku.
3. Finančné prostriedky na odchodné sa poskytujú v súlade s § 7 ods. 14 písm. a) zákona č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov.
4. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve. Dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Z: Odchodné sa vypláca podľa §76a Zákonníka práce v znení zákona č. 257/2011 Z.z. Ministerstvo školstva alebo ministerstvo vnútra prostredníctvom odboru školstva okresného úradu v sídle kraja poskytne z kapitoly ministerstva školstva alebo z kapitoly ministerstva vnútra na žiadosť zriaďovateľa školy podanej odboru školstva okresného úradu v sídle kraja v priebehu kalendárneho roka finančné prostriedky na odchodné v sume dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku.

Článok 14 Výpoveď daná zamestnávateľom (§ 63 ZP)

1. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov ak:
 - a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce
 - b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, sa zamestnanec stane nadbytočným
 - c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ju nesmie vykonávať pre chorobu
 - d) zamestnanec

- 1) nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce
 - 2) prestal spĺňať požiadavky podľa § 42, ods. 2
 - 3) nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce dohodnutej zamestnávateľom vo vnútornom predpise
 - 4) neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných 6 mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.
2. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď aj podľa § 63, ods. 2

Časť IV Pracovnoprávne vzťahy

Článok 15 Zmeny v organizačnom poriadku

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní s VZO v súlade s internou smernicou o tvorbe vnútorných predpisov a smerníc č.1/2018.


Článok 16 Zmeny v pracovnom poriadku

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok v súlade s internou smernicou o tvorbe vnútorných predpisov a smerníc č.1/2018.

Časť V Pracovný čas (§ 85 – 90 ZP)

Článok 16 Vymedzenie pracovného času

1. Riaditeľ môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy alebo školského zariadenia (§ 3 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).
2. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hod. týždenne a 2,5 hod. týždenne na obedňajšiu prestávku, ktorá sa nezapočítava do pracovného času, súhrnne 40 hod. Priemerný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas je najviac 48 hodín týždenne.
3. Zamestnanec, ktorý sa nestravuje v školskej jedálni, môže počas obedňajšej prestávky opustiť pracovisko a stravovať sa mimo pracoviska so súhlasom riaditeľa.


.....
podpisy zmluvných strán

- Evidencia a kontrola príchodov a odchodov zamestnancov na pracovisko a odpracovaný pracovný čas je zabezpečená elektronickým dochádzkovým systémom. Začiatok pracovného času, koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí riaditeľ školy v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.
- Pedagogickí zamestnanci majú rozdelený pracovný čas:
32,5 hodín týždenne – pracovný čas na pracovisku (7:30 – 14:00)
7,5 hodín týždenne – pracovný čas s možnosťou vykonávať prácu mimo pracoviska. Práca mimo pracoviska je povolená riaditeľom školy a je zaznamenávaná PZ v elektronickej dochádzke zamestnanca.
- Pedagogickí zamestnanci školského klubu detí vykonávajú pracovnú činnosť v plnom rozsahu 37,5 hod. na pracovisku, v závislosti od pracovných povinností sa riadia osobitným časovým rozvrhom práce.
- Odborní zamestnanci (školský psychológ) vykonávajú pracovnú činnosť v plnom rozsahu 37,5 hod. na pracovisku.
- Prevádzkoví (THP) zamestnanci vykonávajú pracovnú činnosť v plnom rozsahu 37,5 hod. na pracovisku, v závislosti od pracovných povinností sa riadia osobitným časovým rozvrhom práce.
- Zamestnanec je povinný byť na pracovisku minimálne 10 minút pred začiatkom jeho pracovného času a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.

Časť VI Náhradné voľno

Tvorba a čerpanie náhradného voľna je možná výlučne v súlade s internou smernicou č.3/2018 o tvorbe a čerpaní náhradného voľna, dovolenky a lekárskeho vyšetrenia.

Časť VII Sprostredkovanie informácií zamestnávateľom

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať predsedu VZO na každú poradu vedenia školy, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie VZO.

Časť VIII Odmeny a osobný príplatok

Článok 17 Osobný príplatok (§ 10 zákona 553/2003 Z. z.)

- Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok.
- O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí

rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

3. Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.
4. Hodnotenie pracovných výsledkov jednotlivých zamestnancov sa vykonáva v súlade s internou smernicou č. 1/2018 Hodnotenie pedagogických zamestnancov a Pracovným poriadkom.
5. Pracovné výsledky zamestnancov hodnotí ich bezprostredne nadriadený vedúci zamestnanec. Pri hodnotení sa vychádza:
 - a) u pedagogických zamestnancov predovšetkým z výsledkov ich výchovno-vzdelávacej práce a z plnenia ďalších povinností určených pracovným poriadkom a osobitnými predpismi
 - b) u nepedagogických zamestnancov z plnenia ich pracovných povinností určených pracovným poriadkom zamestnávateľa, najmä z hľadiska kvality vykonanej práce.
6. Ustanovenia článku 17 sa nevzťahujú na zamestnancov, ktorých mzda nie je vyplácaná z normatívnych prostriedkov školy.

Článok 18

Odmeny (§ 20 zákona 553/2003 Z. z.)

1. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za
 - a. kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b. splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c. pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
2. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec – riaditeľ školy, zástupca riaditeľa školy, VZO, vedúci metodických orgánov, zriaďovateľ.
3. Zamestnanci, ktorých mzda je vyplácaná v rámci projektov MŠVVaŠ SR, UPSVAR a pod, nemajú nárok na vyplácanie odmien z normatívnych prostriedkov školy podľa čl.18 bod 1.
4. Odmena podľa bodu 1 písm. c) bude vyplatená v najbližšom výplatnom termíne po dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku za predpokladu, že organizácia bude mať dostatok prostriedkov na ich vyplatenie. V prípade nedostatku financií bude odmena vyplatená v najbližšom možnom výplatnom termíne.

Časť IX Dovolenky

Článok 19

Dovolenka na zotavenie (§ 101,103,105,113,116 ZP)

1. Zamestnancom školy sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.
2. V pláne čerpania dovoleniek sa zabezpečí, aby pedagogickí zamestnanci školy v čase letných a jarných prázdnin čerpali prevažnú časť dovolenky v tomto čase. Obdobný postup sa zabezpečí aj u riaditeľa a jeho zástupcov, ktorých prítomnosť v škole v čase letných prázdnin sa vyžaduje len vo výnimočných prípadoch a v najnevyhnutnejšom rozsahu. Pedagogickým zamestnancom, ktorí v čase letných prázdnin zabezpečujú nevyhnutné potrebné práce, sa určuje čerpanie dovolenky v čase jesenných, zimných alebo polročných prázdnin, prípadne v čase prerušenia prevádzky.
3. Riaditeľ školy môže pedagogickým zamestnancom v súlade s § 113 ods. 1 Zákonníka práce určiť čerpanie pomernej časti dovolenky už v čase letných prázdnin, aj keď dosiaľ nespĺnili podmienky pre vznik nároku na dovolenku v zmysle § 101 Zákonníka práce.
4. Zamestnanec je povinný predložiť zamestnávateľovi na schválenie žiadosť o čerpanie dovolenky najneskôr tri pracovné dni pred plánovaným nástupom na dovolenku.
5. Dovolenka sa preruší len v prípade, ak zamestnanec má uznanú PN alebo MD, OČR. Dovolenka sa neprerušuje v prípade lekárskeho vyšetrenia.
6. Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ zmenil jemu určený nástup dovolenky, alebo že ho odvolal z dovolenky.
7. Deň nástupu na dovolenku je riaditeľ školy alebo školského zariadenia povinný oznámiť zamestnancom po určení plánu dovoleniek aspoň 14 dní pred nástupom na dovolenky.

Časť X Sociálny fond

Podľa zákona NR SR č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov Základná škola Jána Amosa Komenského, Rábska 14, 946 03 Kolárovo ako zamestnávateľ, prijala tieto zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu:

Článok 20

Všeobecné ustanovenia

V prípade legislatívnych zmien alebo iných závažných ekonomických a sociálnych zmien sa môžu tieto zásady upraviť a doplniť na základe vzájomného súhlasu zmluvných strán formou dodatku.

Článok 21 Tvorba sociálneho fondu

Zamestnávateľ vytvára sociálny fond ako úhrn povinného prídeltu zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Príspevok do sociálneho fondu je vo výške 1,25% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu. Zostatok prostriedkov ku koncu kalendárneho roka sa prevádza na ďalší rok.

Článok 22 Použitie sociálneho fondu

Zamestnávateľ môže zamestnancom poskytnúť zo sociálneho fondu príspevok na:

- a) Stravovanie: zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov v jedálni pri Základnej škole Jána Amosa Komenského v Kolárove alebo na základe dohôd v iných stravovacích zariadeniach s dôrazom na dodržiavanie kvality a zloženia podávaných jedál z hľadiska racionálnej výživy. Zamestnancom sa poskytne príspevok z fondu na stravovanie od prvého dňa nástupu do zamestnania. Zamestnávateľ môže prispievať na jedno hlavné jedlo sumou 0,03 €.
- b) regeneráciu pracovnej sily: Zamestnávateľ môže poskytnúť pre zamestnancov príspevok na regeneráciu pracovnej sily – na zakúpenie permanentiek do sauny, plavárne a na masáže, na prenájom športových zariadení na rehabilitačné, pohybové a psychorelaxačné cvičenia, na rekreáciu, zájazdy, kúpeľnú liečbu, rehabilitáciu, rekondičných pobytov v kúpeľných zariadeniach. Príspevok bude poskytovaný v maximálnej výške 10 €, na základe písomnej žiadosti zamestnanca na refundáciu, predloženého dokladu o zaplatení a súhlasu zamestnávateľa a zamestnaneckého dôverníka.
- c) kultúrno-spoločenské podujatia: zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi príspevok na kultúrno-spoločenské podujatia- na zakúpenie permanentiek do divadla podľa dohody so zamestnancami. Príspevok sa vzťahuje na tieto kultúrno-spoločenské podujatia:
 - divadelné predstavenia
 - filmové predstavenia
 - koncerty
 - športové podujatiaPríspevok bude poskytnutý vo výške max. 30 € (vrátane prepravy zamestnanca na podujatie) po predložení dokladu o zaplatení.
- d) finančné dary pri pracovných jubileách a významných životných situáciách zamestnancov:
 1. Zamestnávateľ môže poskytnúť podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom, ktorí súvisle odpracovali u zamestnávateľa obdobie špecifikované v bodoch a) až e), odmeny pri pracovných jubileách:
 - a) za odpracovaných 25 rokov odmenu do výšky najviac 250 €
 - b) za odpracovaných 30 rokov odmenu do výšky najviac 300 €

- c) za odpracovaných 35 rokov odmenu do výšky najviac 350 €
- d) za odpracovaných 40 rokov odmenu do výšky najviac 400 €
- e) za odpracovaných 45 rokov odmenu do výšky najviac 450 €

Návrh na poskytnutie odmeny zo sociálneho fondu vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec – riaditeľ školy, zástupca riaditeľa školy, VZO, vedúci metodických orgánov, zriaďovateľ. Každý podaný návrh má VZO právo pripomienkovať.

- 2. Odmeny zo sociálneho fondu budú vyplatené odmeneným zamestnancom za predpokladu, že v sociálnom fonde bude dostatok finančných prostriedkov.
- 3. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Zamestnávateľ poskytne VOZ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne na základe žiadosti VOZ v lehote 10 pracovných dní od podania žiadosti.
- e) darčkové poukážky pre zamestnancov v predvianočnom období (poukážky budú zamestnancom odovzdané k výplatnému termínu za mesiac november)
- f) slávnostné otvorenie a ukončenie školského roka, slávnostný obed v období Vianoc a z príležitosti Dňa učiteľov (príspevok na jeden slávnostný obed na osobu maximálne do výšky 10 € podľa možností SF)

v súlade so zákonom o sociálnom fonde a návrhom čerpania sociálneho fondu pre príslušný rok.

Článok 23

Záverečné ustanovenia o sociálnom fonde



- 1. V priebehu roka sa finančné prostriedky prevádzajú na osobitný účet sociálneho fondu. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa presúvajú do nasledujúceho roka.
- 2. Zamestnanci, ktorých mzda nie je vyplácaná z normatívnych prostriedkov školy, alebo nie sú členmi odborovej organizácie, môžu čerpať prostriedky sociálneho fondu najviac do tej výšky, ktorá bola vytvorená odvodom z ich miezd v príslušnom kalendárnom roku.



Časť XI Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie uvedené v čl.1 bod 4.
2. Kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov počas jej platnosti. Zástupcovia oboch zmluvných strán podpisujú každú stranu kolektívnej zmluvy.
3. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán alebo uplynutím lehoty jej platnosti.
4. Uzavretím tejto kolektívnej zmluvy sa rušia všetky predchádzajúce kolektívne zmluvy v plnom rozsahu.
5. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 pracovných dní odo dňa doručenia návrhu. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
6. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy jej doručenie všetkým zamestnancom v elektronickej alebo písomnej forme.
7. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

20 -12- 2019
Kolárovo,

| | |
|---|--|
| <p>Základná škola Jána Amosa Komenského Rábska 14, Kolárovo IČO: 37 866 931 ①</p> <p></p> <p>Mgr. Martin Lešš riaditeľ</p> | <p>org. čís.: 73 - 1011 - 401 Základná organizácia OZ PŠaV Základná škola - Rábska ul. 946 03 Kolárovo</p> <p></p> <p>Ing. Monika Paraiová predseda ZO OZ PŠaV</p> |
|---|--|