

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 1.1.2012 medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (presný názov), IČO: 378 134 63, so sídlom v Brezovici PSČ:028 01 zastúpená p.Kyselovou Gabrielou, predsedom (ďalej odborová organizácia)

a

Základná škola s materskou školou so sídlom v Brezovici PSČ: 028 01, IČO: 378 134 63
Zastúpená Mgr. Marcoňom Antonom , riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1/ Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

2/ Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1/ Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

1/ Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

2/ KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3/ KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom 1.január 2012 a končí sa dňom 31. decembra 2012, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1/ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí z akom sú uzatvorené.

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2012. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, tj. do 31.12.2017.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

3/ Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1/ Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru. s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

2/ V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, tj. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2 / 1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3/ Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej..

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

3/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

4/ Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume desaťtisíc slovenských korún. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávanía.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 3 a 4 ZP).

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

a/ priestory pre činnosť odborovej organizácie,

b/ telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefónneho /faxového/ spojenia, vytvorenie e - mailovej adresy a používanie internetu,

c/ energie a poplatky za služby (telefón, fax, internet) na svoj náklad,

d/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávanía, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,

e/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2/ Zamestnávateľ umožní vhodnú úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (najmä úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 11

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č.ú.:, vo výške 0,50 % čistej mzdy vždy do 25 dňa v mesiaci a na účet základnej odborovej organizácie č.ú.:, vo výške 0,50% vždy do 25 dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca. Ak nedôjde k písomnej dohode o zrážkach zo mzdy zo strany zamestnancov, členské príspevky podľa uvedených kritérií odvádza odborová organizácia.

2/ Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, ktoré tvoria prílohu č. 1.

Článok 13

Zväzky odborovej organizácie

1/Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.

2/Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa. (§ 230ZP)

Článok 14

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z KZVS.

1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a/ a b/ Zákonníka práce odstupné a to vo výške:

- a) najmenej dvoch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov,
- b) najmenej troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov.

2/ Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

3/ Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo požiadať o vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.

4/ V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.5 ZP zamestnávateľ v roku 2008 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

5/ V zmysle KZVS, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2008 predlžuje základná výmera dovolenky o 1 týždeň.

6/ Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvoj - trojzmennej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmenu mesačne podľa náročnosti práce v rozpätí 2,1 % až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej

7/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu v sume min. 6,25 % platovej triedy prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

8/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v trojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu v sume min. 10,4 % platovej triedy prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

11/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo dôchodok za výsluhu rokov zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP vo výške ďalšieho jedného funkčného platu zamestnanca.

12/ Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu.

Tretia časť

Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 15

Platové podmienky

1/ Zamestnávateľ, sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č.553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať zamestnancom plat podľa zvýšených platových taríf v zmysle bodu II.3 KZVS a príslušného nariadenia vlády.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá základnej školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

4/ Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.

5/ Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení. Po prerokovaní s odborovou organizáciou. Odobrať úplne priznaný osobný príplatok zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

6/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate platu za mesiac november upraviť výšku osobných príplatkov zamestnancom tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december 2012 vyčerpal celý ročný mzdový fond.

7/ Kritériá pre priznávanie príplatku za riadenie prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

Článok 16

Výplata platu

Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k 15.dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat sa vypláca na pracovisku alebo zasiela zamestnancovi na účty, ktoré si sám určil.

Článok 17

Ďalšie finančné náležitosti

Článok 18

Závazky zamestnávateľa

1/ Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2012, ako aj o jeho zmenách.

2/ Zamestnávateľ bude pravidelne štvrťročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (P1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

Štvrtá časť

Sociálny fond

Čl.19

Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z.. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn :

a/ povinného prídeltu vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely, pričom v roku 2012 je povinný prídelt sociálneho fondu minimálne 1 % (KZVS bod. II. 7 písm. a/),

b/ prídeltu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok (KZVS bod. II. 7 písm. b/),

Čl.20

Použitie fondu

1/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152 z 31.mája 1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č.595 / 2003 Z. z.. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR č.315 /2005 Z. z..

2/ Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č.3 tejto KZ.

Piata časť

Článok 21

Záverečné ustanovenia

1/ Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku .

2/ Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.

3/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

4/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.

5/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

6/ Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.

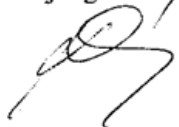
pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.

8/ Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Brezovici dňa 31.01.2012

Org.č 73 - 1159 - 510
ZO OZ PČaV na Slovensku
pri ZŠ a MŠ v Brezovici
.....
podpis predsedu a
odborovej organizácie



ZÁKLADNÁ ŠKOLA
S MATERSKOU ŠKOLOU
Brezovica

.....
podpis riaditeľa a pečiatka