

Kolektívna zmluva

Uzatvorená dňa 11.01.2021 medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou OZPŠaV pri ZŠ s MŠ Vlčany 1547, 92584 Vlčany IČO:37863673 zastúpenou Mgr. Máriou Kürtiovou splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 ods.2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 16.12.2020

a

Základnou školou s materskou školou Vlčany 1547, IČO : 37863673, zastúpenou Mgr. Janou Zajacovou , riaditeľkou školy /d'alej zamestnávateľ/

nasledovne :

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods.2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 16.12.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Máriu Kürtiovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 16.12.2020 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriad'ovacou listinou zo dňa 01.10.2004. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonníka práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVŠ“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 skratka „KZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, uvedených v § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o odmeňovaní), ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3. Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2021, nadobúda účinnosť 1. januára 2021 a končí 31. decembra 2021.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej 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 v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. 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.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

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

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

3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § - u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Príplatok za riadenie

1. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.

2. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zverného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

Príplatok za zastupovanie

1. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

2. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonanie práce nad rámec pracovných povinností.

2. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

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 a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

5. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky, porušenie pracovného poriadku školy).

Príplatok za zmennosť

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume 2 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ),

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, (§ 13b OVZ),

c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných

zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca (§ 14e)

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

1. Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.

2. Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu

- a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
- b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
- c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

3. Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,5 % z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.“.

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca

1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,

- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
2. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
 3. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
 4. Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
 5. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
 6. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
 7. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
 8. Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna, v tomto prípade príplatok podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí.

Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60% (§ 19 OVZ). Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16, 17 a 18 OVZ

Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

Odmena

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu (§ 20 OVZ):

1. za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce v zmysle platných kritérií na pridelenie odmien v danom čase
2. za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku sumu vo výške jeho funkčného platu.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktoré pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká

zamestnancovi, ktorému plyní skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plyní výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výške za mesiac november 2021.

Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi aj odmenu (§20 OVZ) za prácu:

- a) Pri príležitosti obdobia letných dovolení – vypláca sa v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka,
- b) Pri príležitosti vianočných sviatkov – vypláca sa v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. / § 130 ods. ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP/, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca, člena odborovej organizácie, na účet zväzu: č. ú: 0011491378/0900 vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu člena ZO OZ.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1 písm. a) alebo b) výpoveďou (ods. 1) alebo dohodou (ods. 2) v závislosti od dĺžky pracovného pomeru nasledovne :

trvanie pracovného pomeru	skončenie	výška odstupného
menej ako dva roky	dohodou	najmenej priemerný mesačný zárobok
najmenej 2 r. a <5 r.	výpoveďou	najmenej priemerný mesačný zárobok
	dohodou	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 5 r. a <10 r.	výpoveďou	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku
	dohodou	trojnásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 10 r. a <20 r.	výpoveďou	trojnásobok priemerného mesačného zárobku
	dohodou	štvornásobok priemerného mesačného

		zárobku
najmenej 20 rokov	výpoveďou	štvornásobok priemerného mesačného zárobku
	dohodou	päťnásobok priemerného mesačného zárobku

2. 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 § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri 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.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2020 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2020, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom určiť tarifný plat najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§ 7 ods.4 OVZ).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

1. Pracovný čas zamestnancov je zamestnávateľ povinný zverejňovať na verejne

dostupnom mieste.

2. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne, a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

3. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. (§250b ZP)

4. Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom

- a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
- b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

5. Keď nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku.

2. Dovolenka pedagogického a odborného zamestnanca podľa zákona 138/2019 Z.z. (§ 103 ods. 3 Zákonníka práce) je deväť týždňov v kalendárnom roku.

3. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods.3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu. O pracovné voľno je potrebné žiadať zamestnávateľa písomne.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť za nasledovných podmienok:

- a) pracovné voľno sa poskytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa aspoň 3 pracovné dni vopred

- b) pracovné voľno poskytne len ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa 1 pracovný deň vopred (do 14.00 hod.)

5. Pracovné voľno sa neposkytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa o pracovné voľno len v deň, kedy si chce pracovné voľno čerpať. V takom prípade má nárok na pracovné voľno len v zmysle iných ustanovení ZP (§141 ods.2 ZP).

6. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca (250b ZP).

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

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, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 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 15

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / 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 nevyriešenie 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, využiť na základe spoločnej dohody 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 333,00EUR. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní odo jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia sme prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo 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, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým 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. 5 ZP/.

Článok 17

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 § - u 230 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

a/ jednu miestnosť č. 233, o výmere 15 m², v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,

b/ jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e – mailom a využívanie internetu,

c/ vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a/ tohto odseku,

d/ zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod. / na svoj náklad,

e/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových

funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

f/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej

informovanosti zamestnancov.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však :

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 3 dni v roku,
- členovia komisie BOZP 2 dni v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku,
- členovia orgánov OZPŠaV 2 dni v roku.

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä :

a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch :

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa /§ 12 ZVS/
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov ,na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana /§ 240 ods. 9 ZP/
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP /39 ods. 2 ZP/
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času / § 86 ods. 1 ZP/
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času / § 87 ods. 2 ZP/
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP)
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien / § 90 ods. 4 ZP/
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času / § 90 ods. 10 ZP/
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia / § 91 ods. 2 ZP/
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
- náhradu za stratu času (§ 96b ZP)
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov / § 98 ods. 9 ZP/
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok / § 111 ods. 1 ZP/
- na určenie hromadného čerpania dovolenky / § 111 ods. 2 ZP/

- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu / § 142 ods. 4 ZP/
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia /zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

b/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a/ o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b/ o dôvodoch prechodu
 - c/ pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d/ plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov /§ 29 ods. 1 ZP/
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne /§ 47 ods. 4 ZP/
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili / § 48 ods. 8 ZP/
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas /§ 49 ods. 6 ZP/
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - a/ dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b/ počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c/ celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d/ dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e/ kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať / § 73 ods. 2 ZP/
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu /§ 73 ods. 2 a 4 ZP/
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci / § 98 ods. 7 ZP/
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske štatistické výkazy / § 229 ods. 1, 2 ZP/

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä :

- návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku /§10 ods.5 OVZ/
- týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (ďalej len „úväzok“) najviac na obdobie školského roka /§7 ods.3 ZoPZ/
- Plán profesijného rozvoja (4ročný) /§40 ods.4 ZoPZ/
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov / § 29 ods. 2 ZP/
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov / § 73 ods. 2 ZP/
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom / § 74 ZP/
- zavedenie pružného pracovného času /§ 88 ods. 1 ZP/
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja / § 94 ods. 2 ZP/
- organizáciu práce v noci / § 98 ods. 6 ZP/
- dočasné prerušenie výkonu práce / § 141a ZP/

- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP)
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie / § 153 ZP/
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou / § 159 ods. 4 ZP/
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca /§ 191 ods. 4 ZP/
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania / § 198 ods. 2 ZP/
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť / § 237 ods. 2 písm. a/ZP/
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia / § 237 ods. 2 písm. b/ZP/
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach / § 237 ods. 2 písm. c/ZP/
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa / § 237 ods. 2 písm. d/ZP/
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov / § 237 ods. 2 písm. e/ZP/

d/ umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP)

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods. 1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP)

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 , § 147 ZP a § 8 a až 8f/ zákona NR SR je č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2. Zamestnávateľ v záujme toho bude :

- a/** zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP
- b/** sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- c/** zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP
- d/** kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP , stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
- e/** zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
- f/** zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
- g/** uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP
- h/** vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a programu jej realizácie,
- i/** vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- j/** odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- k/** poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv
- l/** tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- m/** vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- n/** dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách .Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách

ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa podľa §149 Zákonníka práce.

2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobitnými ochrannými pracovnými prostriedkami

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať

c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, a pri pracovných postupoch

d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

3. O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborového dozoru nad bezpečnosťou práce.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k lepšiemu stavu

- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.

b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- 45% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti
 - 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
- e/ zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na seba spoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro združových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

3. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,41 € na jedno hlavné jedlo.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

Článok 25 ***Starostlivosť o bývanie***

Zamestnávateľ pokiaľ spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Článok 26 ***Starostlivosť o kvalifikáciu***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu :

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu na vykonanie prvej alebo druhej atestácie,
- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

4. Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom.

Článok 27 ***Tvorba sociálneho fondu***

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne :
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený :

- a/ povinným prídelom vo výške 1 % a
- b/ ďalším prídelom vo výške 0,40 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Štvrtá časť
Článok 28

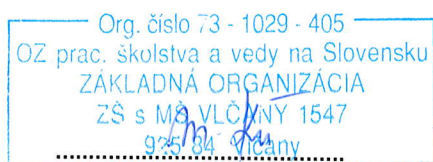
Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

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

3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Vlčanoch dňa 11.01.2021



základná organizácia

Základná škola
s materskou školou
Vlčany 1547

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha: č. 4

Doplňok č. 1
ku Kolektívnej zmluve na rok 2021

uzatvorenej dňa 11.01.2021 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZPŠaV pri ZŠ s MŠ Vlčany 1547, 92584 Vlčany IČO:37863673 zastúpenou Mgr. Máriou Kürtiovou splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva zo dňa 16.12.2020

a

Základnou školou s materskou školou Vlčany 1547, IČO : 37863673, zastúpenou Mgr. Janou Zajacovou , riaditeľkou školy /ďalej zamestnávateľ/

V zmysle článku 4 Kolektívnej zmluvy na rok 2021 sa zmluvné strany dohodli na Doplňku č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2021 nasledovne:

I.

V Článku 24 Stravovanie sa dopĺňa ods. 6, ktorý znie:

Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa §152 Zákonníka práce poskytnúť finančný príspevok na stravovanie zamestnancom, ak

- a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
- b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie žiadnym iným spôsobom (vo vlastnom alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa a ani stravnými lístkami),
- c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
- d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo by akákoľvek forma zabezpečenia stravovania bola v rozpore s povahou vykonávanej domácej práce alebo telepráce.

II.

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť **01.03.2021**. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise tohto dodatku, dodatok zverejniť na svojej internetovej stránke.

Vo Vlčanoch, dňa 24.02.2021

OZ prac. školstva a vedy na Slovensku
ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA
ZŠ s MŠ VLČANY 1547
925 84 Vlčany

základná organizácia

Základná škola
s materskou školou
Vlčany 1547

štatutárny zástupca zamestnávateľa