

Kolektívna zmluva na rok 2020

uzatvorená medzi zmluvnými stranami :

**zamestnávateľom : Základná škola Hany Zelinovej Vrútky
Čachovský rad 34**

v zastúpení : Mgr. Ľubicou Procházkovou – riaditeľkou školy

a

zamestnávateľom : CVČ Domino Vrútky Ul. M.R. Štefánika 1

v zastúpení : Mgr. Helena Palčová, riaditeľkou CVČ

a

**Základnou odborovou organizáciou pri ZŠ Hany Zelinovej Vrútky
Čachovský rad 34**

v zastúpení : Mgr. Ingrid Oberfranzovou, predsedom OZ PŠaV

a

Mgr. Drahušou Kamenskou, podpredsedom OZ PŠaV za CVČ

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 zo splnomocnenia zo dňa 29.11.2019, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy

Mgr. Ingrid Oberfranczová, predsedkyňa odborovej organizácie.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 09.05.2002. 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 označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019 pre zamestnávateľov „KZVS“, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme "ZOVZ".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 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.

(2) 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, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej

činnosti v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede (s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky) a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru / § 240 ods. 8 ZP/ ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Týmto sa ruší KZ zo dňa 20.decembra2016 a všetky dodatky vzťahujúce sa k uvedenej KZ. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 14.04.2020 a končí dňom 31.12.2020

(4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

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 „dodatok ku KZ" a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré sa zakladajú na finančných nárokoch, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom 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 podpisu.

(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 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

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z Kolektívnej zmluvy

Článok 7

Plat a odmeňovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom

a) Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

b) Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

c) Príplatok za výkon špecializovaných činností podľa odsekov a) a b) sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. (§ 13 b, zákon 553/2003 Z.z, ďalej len „OVZ“)

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 zákon 553/2003 Z.z, ďalej len „OVZ“).

(3) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce. (§ 17 zákon 553/2003 Z.z, ďalej len „OVZ“).

(4) a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu

b) 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. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa odseku 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat. (§ 18 zákon 553/2003 Z.z, ďalej len „OVZ“).

(5) a) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ

neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

b) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

c) Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas. (§ 19 zákon 553/2003 Z.z, ďalej len „OVZ“).

(6) a) 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 neprerušitého odpočinku v týždni 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

b) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 OVZ a plat za prácu nadčas podľa § 19a. zákon 553/2003 Z.z, ďalej len „OVZ“

c) 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.

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

da) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,

db) 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.

e) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 zákon 553/2003 Z.z, ďalej len „OVZ“

Článok 8

Osobné príplatky a odmeny

(1) V zmysle § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov 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) s plnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy

(2) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec. (§20 zákon 553/2003 Z.z.).

(3) Zamestnávateľ zaväzuje využívať účel odmeny a osobného príplatku na ocenenie splnenia mimoriadnej pracovnej úlohy a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za

vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností .Výšku určí zamestnávateľ na základe mzdových prostriedkov určených na tento účel.

(4) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku a odmeny, zamestnávateľ bude zohľadňovať pri ich priznaní kritéria hodnotenia zamestnanca uvedené v pracovnom poriadku a na základe povinností zamestnanca uvedených v organizačnom poriadku školy.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor, vždy na začiatku školského roka na celý školský rok.

(6) 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).

(7) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí jubilea:

50 rokov veku – vo výške jeho jedného funkčného platu,

60 rokov veku – vo výške 50% z jeho funkčného platu.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne a to do 15. dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

(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. 8 ZP).

Článok 10

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné v sume**

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov

b) dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

c) trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

d) štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov (§ 76 ZP)

2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako dva roky

b) dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov

c) trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

d) štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať a menej ako dvadsať rokov

e) päťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov. (§ 76 ZP)

(3) 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 vyplatí zamestnancovi **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, 2 ZP v sume jeho dvoch priemerných mesačných zárobkov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru do desiatich pracovných dní po jeho skončení písomnou formou.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho jedného funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. (§ 76a ZP)

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Ak zamestnávateľ dáva zamestnancovi výpoveď v zmysle § 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 výpovedná doba zamestnanca:

a) **3 mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca a zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov

b) **2 mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca a zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov

c) **1 mesiac, ak pracovný pomer zamestnanca a zamestnávateľa ku dňu doručenia**

výpovede trval menej ako 1 rok

(7) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

Článok 11

Doplňkové dôchodkové sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2020 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, a to v sume 2 % z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (3) 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 dôchodkovou spoločnosťou, a to 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Podmienky poskytnutia príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie:

- (1) Nárok na príspevok od zamestnávateľa vznikne zamestnancovi ak:
 - a) Odpracoval aspoň 10 kalendárnych dní v mesiaci, pričom za odpracované dni sa považuje aj čas čerpania dovolenky,
 - b) čas čerpania pracovného voľna pre prekážky v práci na strane zamestnanca aj zamestnávateľa,
 - c) prehlbovanie kvalifikácie formou školení odsúhlasených zamestnávateľom,
 - d) sviatok, náhradné voľno za prácu nadčas.
- (2) Zamestnávateľ bude poskytovať mesačne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) zamestnancovi, ktorý:
 - a) je u zamestnávateľa v pracovnom pomere a od vzniku pracovného pomeru uplynula doba 12 kalendárnych mesiacov, s prechodným ustanovením – bod 5a. sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorých pracovný pomer bol uzatvorený pred 1. aprílom 2020.

- b) uzatvoril zamestnaneckú zmluvu o dôchodkovom sporení s niektorou z Doplnkových dôchodkových spoločností pôsobiacich na území Slovenskej republiky,
 - c) platí príspevky na DDS (príspevok zamestnanca)
- (3) Ak zamestnanec uzavrel alebo uzavrie zamestnaneckú zmluvu s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ bude poskytovať príspevok len raz.
- (4) Príspevok zamestnávateľ neposkytuje v prípade, že zamestnanec:
- a) dovŕšil dôchodkový vek na starobný dôchodok v zmysle platnej legislatívy SR,
 - b) je v pracovnom pomere u zamestnávateľa a zároveň poberá dôchodok za výsluhu rokov,
 - c) čerpal dlhodobé pracovné voľno bez náhrady mzdy (30 a viac kalendárnych dní),
 - d) bol práceneschopný všetky pracovné dni v kalendárnom mesiaci,
 - e) je na materskej, resp. rodičovskej dovolenke,
 - f) je zamestnaný na čas určitý, vrátane zamestnancov zamestnaných v rámci projektov.

O uvedených skutočnostiach je zamestnanec povinný písomne informovať zamestnávateľa.

- (5) Nárok na príspevok zamestnávateľa zaniká v posledný kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru.

Článok 12

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

- (1) Osobitná stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýši od 1. januára 2020 sa zvýši o 10%.
- (2) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10%. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 bolo zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobudla účinnosť 1. januára 2019.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V zmysle KZVS čl. II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2020 ustanovuje pracovný čas zamestnanca 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.

- (2) Zamestnanec má v roku 2020 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(2) Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má v roku 2020 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň.

(3) Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov s plánom čerpania dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom výboru ZO OZ, ktorý bude súčasťou tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ pracovníckam ŠJ vrátane vedúcej ŠJ poskytne 1 deň náhradného voľna za pranie pracovných odevov, utierok a uterákov za kalendárny mesiac, v ktorom odpracujú minimálne 15 pracovných dní.

(5) V čase mimoriadnej situácie na pracovisku môže poskytnúť zamestnávateľ zamestnancom 5 dní voľna pre pedagogických pracovníkov na tvorivú a vzdelávaciu prácu mimo pracoviska a 3 dni nepedagogickým pracovníkom za pranie pracovného odevu, uterákov za kalendárny rok.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

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 výluku, 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 16

Riešenie kolektívnych sporov, iných sporov a sťažností

- (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 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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (5) Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, alebo námet v prvej inštitúcii na úrovni zamestnávateľa, resp. odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona NR SR č.9/2009 Z.z. o sťažnostiach.
- (6) Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.
- (7) Súhlas, prerokovanie a informovanie príslušnej odborovej organizácie sa potvrdí pečiatkou a podpisom predsedu ZO.

Článok 17

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

Článok 18

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 za účelom splnenia povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods.1a 3 ZP) 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 4 dni v roku,
- členovia výboru ZO 1 deň v roku,
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania,

prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

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 ZOVZ)

b) prerokovať:

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom,

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)
- 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)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 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 dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ZP) -nič také som nenašla
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.8 písm. a/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

c) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP)
- 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) o 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)
- zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát podľa ustanovenia §48 ods. 2 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.2a 4 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne 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 a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)
- d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 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)
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP)
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)

- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 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, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 23 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)

e) 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 20

Pracovný pomer na dobu určitú

Zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát (§48 ods. 2 ZP) . Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v KZ (§ 48 ods. 4, písm. d) ZP) pre kategórie pedagogických zamestnancov, ktorí:

- a) vykonávajú prácu učiteľa predmetov náboženská výchova- pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovný čas
- b) vykonávajú prácu vychovávateľa v ŠKD - pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovný čas
- c) vykonávajú prácu pedagogického asistenta - pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovný čas
- d) pre kategóriu zamestnancov ZŠS, ktorí vykonávajú prácu pomocnej sily v školskej jedálni
- e) pre kategóriu správnych zamestnancov, ktorí vykonávajú pomocnú administratívnu prácu

f) u zamestnancov, ktorých pracovná činnosť je v rozsahu najviac 10 hodín týždenne bude zamestnávateľ postupovať podľa § 228 a) zákona č. 311/2001 Z.z ZP dohody o pracovnej činnosti.

g) pre kategórie odborných zamestnancov (školský špeciálny pedagóg, školský psychológ, sociálny pedagóg, liečebný pedagóg) – pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovný čas.

Článok 21

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 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 22

Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov 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 sa zaväzuje :

a/ zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP

b/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),

c/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o 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 evidenciu

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 program 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 pracovnoprávných 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 zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov .V prípade porušenia zákona zosobniť pokutu zamestnancom porušujúcim zákon č.377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov.

o/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),

p/ vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),

r/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),

s/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

t/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie,

poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

u/ kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

v/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),

x/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

y/znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 23

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(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 osobnými 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

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) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne :

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

-1-krát za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

Článok 24

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, pričom sa mu odporúča zúčastniť sa preventívnej prehliadky raz za dva roky. Prehliadku si môže uplatniť podľa zákona č.577/2004 Z.z. o rozsahu uhrádzanej starostlivosti, bezplatne.

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

c/ Zamestnávateľ je povinný pedagogickému zamestnancovi uhradiť jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke (najviac však vo výške 5% sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu) a to za podmienky, že vakcínu neuhrádza

zdravotná poisťovňa zamestnanca.

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

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.)

Článok 25

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu.

Článok 26

Príspevok na rekreáciu zamestnancov (§ 152a ZP)

Príspevok na rekreáciu je zamestnancom povinný poskytnúť zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov. Príspevok na rekreáciu môže za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie. Počet zamestnávajúcich zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov (vo fyzických osobách) za predchádzajúci kalendárny rok. Posudzuje sa priemerný evidenčný počet zamestnancov v pracovnom pomere zistený za predchádzajúci kalendárny rok, teda za rok 2019, vo fyzických osobách (bez ohľadu na dĺžku pracovných úväzkov, resp. odpracovaný čas). Zamestnanec môže o príspevok v priebehu jedného kalendárneho roka požiadať len jedného zamestnávateľa.

- zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe jeho žiadosti príspevok na rekreáciu vo výške 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur ročne.

- zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa nedohodne so zamestnancom inak.

- základnou podmienkou je, že musí ísť o rekreáciu spojenú s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky. Podmienkou je, že tieto služby museli byť poskytnuté na území Slovenskej republiky.

- oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca na ďalšie osoby, ktoré sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii a to na:

- manžela - manželku,

- vlastné dieťa,

- dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení,

- inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

Zamestnanec preukazuje oprávnené výdavky predložením účtovných dokladov (faktúra), ktorých súčasťou musí byť označenie mena a priezviska zamestnanca, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa skončenia rekreácie.

Článok 27

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. 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 0,15 eura na jedno hlavné jedlo.

(5) Ak počas zastavenia prevádzky zamestnanec odpracuje na pracovisku 4 hodiny, zamestnávateľ hradí 55% z rozpočtu z hodnoty lístka a za služby sprostredkovania nákupu stravných lístkov, príspevok zo sociálneho fondu je 0,15 € na osobu.

(6) Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:

a) Bývalí zamestnanci zamestnávateľa - za plnú sumu ceny stravného lístky

b) Žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa, počas športových súťaží a iných akcií na školách - za cenu, ktorá sa skladá z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a platného normatívu pre zariadenia školského stravovania, vydaného MŠ SR

c) Iné dospelé osoby, ktoré vykonávajú služby škole (pracovníci zubných ambulancií, psychológovia, atď.) - za plnú sumu ceny stravného lístka

Článok 28

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a 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.

Článok 29

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

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

a) povinným prídelom vo výške 1%

b) ďalším prídelom vo výške 0,05%

c) zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Článok 30

Záverečné ustanovenia

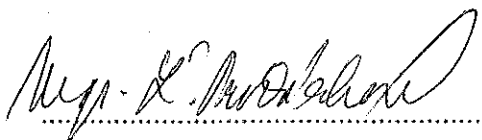
(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch.

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

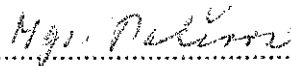
Vrútky, 10.03.2020

Základná škola Hany Zelinovej
Ul. Čachovský rad 34
038 61 Vrútky
IČO: 378 11 681 /3/

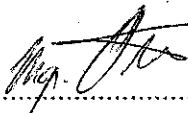
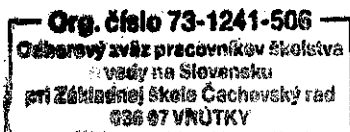


Mgr. Ľubica Procházková
riaditeľka ZŠ HZ Vrútky

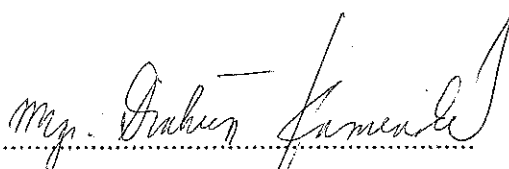
Centrum voľného času
DOPINGO
Ul. M. R. Štefánika 1
Vrútky



Mgr. Helena Palčová
riaditeľka CVČ Vrútky



Mgr. Ingrid Oberfranzová
predseda ZO OZ PŠaV



Mgr. Drahuša Kamenská
podpredseda ZO OZ PŠaV