



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Uzatvorená dňa 01.01.2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ, Ul. obrancov mieru 884 v Detve, v zastúpení Mgr. Anetou Klimovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie na základe plnomocenstva zo dňa 15.12.2022

a

Základnou školou, Ul. obrancov mieru 884 v Detve, v zastúpenou Mgr. Jánom Gabľasom, riaditeľom školy

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. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 9 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 01.01.2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Anetu Klimovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 15.12.2022 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 13.5.1997 a dodatkom č. 1 zo dňa 1.1.1998. 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 označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“ a namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVŠ“ a namiesto kolektívnej dohody na rok 2023 skratka „KD“.

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 a uzatvorenie 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 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- 3) Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy sa začína dňom 1. januára 2023 a končí dňom 31. augusta 2024.

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 číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2023. 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 podpisania.
- 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) Novo prijímaných 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

Príplatky a náhrady za pohotovosť

Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi určí na základe kritérií pridelovania osobných príplatkov. Pri porušení pracovnej disciplíny nemusí byť osobný príplatok pridelený. Osobný príplatok nebude vyplatený ani v čase hlavných prázdnin.

Článok 8

Odmeny

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu podľa § 20 ods. 1 písm. c/ OVZ zákona 553 z roku 2003.

Článok 9

Osobný príplatok

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností podľa finančných prostriedkov (§10 OVZ).

Článok 10

Výplata platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne v 14.-ty 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 základe súhlasu zamestnanca, ktorí prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca-člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č.ú.: SK925200000000007387666, vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy 14. dňa v mesiaci.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.
- 5) Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10% a od 1. septembra 2023 o ďalších 12%.
- 6) Platové tarify pre nepedagogických zamestnancov určí zamestnávateľ podľa dĺžky započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov podľa § 6 ods. 1 Zákonníka práce. Platové tarify nepedagogických zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o ďalších 10%.

- 7) Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. (§ 7 ods. 4 OVZ).

Upratovačka: 1 PT + započítaný počet rokov praxe

Kuchárka bez maturity: 2 PT + započítaný počet rokov praxe

Kuchárka s maturitou: 3 PT + započítaný počet rokov praxe

Školník: 3 PT + započítaný počet rokov praxe

Vedúca ŠJ: 5 PT + započítaný počet rokov praxe

Manažérka školy: 5 PT + započítaný počet rokov praxe

Článok 11 ***Odstupné a odchodné***

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné v sume dvoch funkčných plátov podľa § 76 Zákonníka práce.
- 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 ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca.

Článok 12 ***Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie***

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
- 3) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2023 a do 31.8. 2024 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 2022 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2022, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2023 a do 31.8.2024 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 dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

- 1) Zmluvné strany rešpekujú 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 14

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 na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, 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 tristo eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 15

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 na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie možnosť využiť:
 - a) telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia, alebo počítačového spojenia vrátane využitia internetového spojenia;
 - b) 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;
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že predseda, podpredseda a pokladník OZ podľa §240 ods. 3 majú nárok na pracovné voľno na činnosť odborovej organizácie mesačne v rozsahu 3 hodín a ostatní členovia výboru OZ v rozsahu 1 hodiny. V prípade nevyčerpania pracovného voľna majú uvedení členovia nárok na náhradu mzdy.
- 3) Podľa § 240 ods 4 ZP má zamestnávateľ právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 17

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

- I. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - 1) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa §12 zákon 552 OVZ;
 - pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne

- základná výmera dovolenky je 6 týždňov pre nepedagogických zamestnancov. Dovolenka vo výmere 7 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka pedagogických zamestnancov je 10 týždňov v kalendárnom roku.
- na určenie hromadného čerpania dovolenky § 111 ods. 2 ZP;
- zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno dvakrát do roka s náhradou mzdy v čase jeho neprítomnosti na pracovisku pri riešení dedičských právnických úkonov (pri predložení predvolania a zároveň pri dokladovaní potvrdenia o účasti na daných právnických úkonoch);
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP §39 ods. 2 ZP;
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času § 86 ods. 1 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 podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia § 91 ods. 2 ZP;
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas § 97 ods. 6,7,8,9,10 ZP;
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce § 144a ods. 6 ZP;
- 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;
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu § 142 ods. 4 ZP a § 47 ods. 2 ZVS;
- celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancom pri výkonne verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

2) informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa § 29 ods. 1 ZP;
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu;
 - b) o dôvode prechodu;
 - c) pracovnoprávnych, 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 možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas § 49 ods. 1,2,3 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 predídenie hromadnému prepúšťaniu § 73 ods. 4 ZP;
- o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa;
- o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa;
- o iných prípadoch skončenia pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením § 74;
- o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2018, ktoré im určil zriaďovateľ ako aj o jeho zmenách;
- o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy P1-04;
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP § 6 nar. vl. SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP.

3) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa § 74 ZP;
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov § 29 ZP;
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov § 73 ods. 2 ZP;
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času § 90 ods. 10 ZP;
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja § 94 ZP;
- výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku § 97 ods. 7 ZP;
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich 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 o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 € § 191 ods. 4 ZP;
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania § 198;
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien a mužov starajúcich sa o deti § 161,162, mladistvých § 171 a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou § 158;
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia;
- opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov § 237 ods. 2 písm. a/ZP;
- všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov § 237 ods. 2 písm. b/ZP;
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, 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.

4) 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).

- II.** Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy predsedovi alebo jeho zástupcovi, v čase jeho neprítomnosti, po zvážení a dohode na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 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.

Článok 19

Ochrana práce

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §146 a § 147 ZP, § 8 písm. a až f/zákona NR SR č. 330/1996 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov, je povinný 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 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 na 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, pracovný odev, pracovná obuv;

- l)** zamestnávateľ je povinný kontrolovať používanie týchto osobných ochranných pracovných prostriedkov a 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 20

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 vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať;
 - c)** požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia a zamestnancov zakázať dlhšiu prácu;
 - 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 odseku odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
- 4)** Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne -
 - 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu;
 - 1x 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 21

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a)** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca s náhradou mzdy u obvodného lekára v rámci 7 dní lekárskeho vyšetrenia;
- b)** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček 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:
 - od prvého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca s účinnosťou od 01.01.2023;(§ 8 zák. č. 462/2003 Z.z.).

Článok 22

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 zväzových 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.
- 4) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. 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 zamestnávaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. (§ 152a zák. č. 311/2001 Z.z.)

Článok 23

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 1,87 € na jedno hlavné jedlo.
- 5) Zamestnanec má právo na obed iba počas prvého dňa PN a OČR.

Článok 24 ***Starostlivosť o kvalifikáciu***

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
- 3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 25 ***Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie***

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídela a prídela podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/94 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len zákon). Povinný prídela je minimálne 1,00 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Prídela podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona o sociálnom fonde je 0,25 % zo základu pre výpočet prídela. Spolu pre rok 2023 a do 31.8.2024 vo výške 1,25 % zo základu pre výpočet prídela. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2023 a do 31.8.2024 najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, ktorí majú uzavreté zmluvy s poisťovňou.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

Štvrtá časť

Článok 26

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Detve dňa 01.01.2023

.....
Mgr. Aneta Klimová
predseda ZO OZ

.....
Mgr. Ján Gablas
riaditeľ školy