

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa **01. 03. 2019** medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Pionierov 1, Rožňava IČO 42 24 40 21, zastúpenou Výborom OZ, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie KZ podľa č. 2 odst. 2b stanov základnej organizácie

a

Základnou školou so sídlom v Rožňave, Pionierov 1, IČO 35 54 36 47, zastúpenou PaedDr. Erikou Fábiánovou, riaditeľkou školy (ďalej 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. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplývajúcu z článku 2 ods. 2b stanov odborovej organizácie, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Výbor OZ.
- 2) **Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.4. 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 označenia zákona o verejnej službe skratka „ZVS“ a namiesto kolektívnej dohody na rok 2019 skratka „KD“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

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 budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom príslušným odborovým orgánom a nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.**

Článok 3

Pôsobnosť 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- 3) **Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. 03. 2019 a končí dňom 29. 2. 2024**, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) **KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán**, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a čísľujú 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 2019. **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 uschovajú túto KZ po dobu **5 rokov** od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) OZ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a **v troch rovnopisoch** ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania. **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 povinnosti v zmysle § -u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, plat za prácu nadčas a odmeny

Zamestnávateľ v súlade so zákonom 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov bude vyplácať:

1) Príplatky:

- a) **príplatok za riadenie** podľa § 8
- b) **príplatok za výkon špecializovanej činnosti**
 - **za činnosť triedneho učiteľa** (5% podľa § 13b, ods. 1 a 3)
 - **za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca** (4% podľa § 13b, ods. 2 a 3)
- c) **kreditový príplatok** v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický a odborný zamestnanec zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej podľa § 46 a 47 zákona č.317/2009 Z.z., najviac však za 60 kreditov.
- d) **príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca** (6% podľa §14c)
- e) **príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia** (podľa § 14 d vyplácanie je podmienené splnením určených podmienok)
- f) **d ďalšie príplatky** v prípade ich výskytu napr. pri lyžiarskom výcviku, **plaveckom výcviku, škoľe v prírode** a pod. podľa zákona 553/ 2003 Z z § 16, 17, 18, 19 (za nočnú prácu, za prácu v sobotu a v nedeľu, vo sviatok).

2) Plat za prácu nadčas

Podľa § 19 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%.

3) Odmeny podľa § 20 za :

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z pracovnej náplne splnenie mimoriadnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej úlohy
- b) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške funkčného platu.
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí **60 rokov** veku pri odpracovaní nepretržite v ZŠ Pionierov 1 v Rožňave:

- do 5 rokov (vrátane) – 50% funkčného platu,
 - od 5 do 10 rokov (vrátane) – 75% funkčného platu,
 - nad 10 rokov – 100% funkčného platu.
- 4) O poskytovaní a výške odmien rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu priameho nadriadeného zamestnanca.
 - 5) 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 podľa skutočnej dĺžky započítanej praxe.
 - a) Zamestnávateľ môže určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.
 - b) Zamestnávateľ môže určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti s prevahou duševnej práce.

Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa určí tarifný plat, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou duševnej práce podľa prílohy č.1 k nariadeniu vlády SR č.341/2014 Z.z, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov.

- Koordinovanie a organizovanie stravovacej jednotky s plnou hmotnou zodpovednosťou, starostlivosť o zamestnancov v stravovacej jednotke a starostlivosť o technickú úroveň zariadení.
- Komplexné zabezpečovanie účtovníckych agend.
- Samostatné zabezpečovanie a spracúvanie náročnej mzdovej agendy.
- Samostatné zabezpečovanie rozpočtovania **alebo** financovania.
- Systémová administrácia a údržba dát v informačných systémoch.
- **Zabezpečovanie** chodu a údržby informačného systému.

Článok 8

Osobný príplatok

- 1) **Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).**
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa odst. 1 určiť **pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.**
- 3) **Výšku osobného príplatku zamestnanca určí zamestnávateľ na návrh priameho nadriadeného** v súlade s platnou smernicou o odmeňovaní zamestnancov schválenou na Pedagogickej rade.
- 4) **Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov,** alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.
- 5) Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u

pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

- 6) Zamestnávateľ v roku 2019 bude rešpektovať Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu **platu raz mesačne najneskôr trinásť deň** po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat **zasielat' na osobné účty zamestnancom**, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 3) Podľa zákona č.318/2018 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorými sa menia a dopĺňajú niektoré zákony sa osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov zvýšili od 1. januára 2019 o 10 % a od 1. januára 2020 sa zvýšia o ďalších 10 %.

Článok 10

Odstupné a odchodné

1) Odstupné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) a b) ZP odstupné podľa § 76 ods. 1 ZP v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a **počtu mesiacov**, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 ZP navýšená o jeden funkčný plat podľa KZ vyššieho stupňa:

- a) **spolu 3 funkčné platy**, ak pracovný pomer zamestnanca ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a **menej ako 5 rokov** a skončil pracovný pomer dohodou.
- b) **spolu 4 funkčné platy**, ak pracovný pomer zamestnanca ku dňu skončenia výpovede trval **najmenej 5 rokov**.

2) Odchodné

Ak zamestnanec požiada pred skončením pracovného pomeru (alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení) o poskytnutie starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah **vo výške jedného funkčného platu** (§ 76a ZP).

Článok 11

Príspevok na Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)

Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie za každého poistenca vo výške 2% zo zúčtovaných hrubých miezd. U novoprijatých

zamestnancov začne zamestnávateľ prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) najskôr 3 mesiace od nástupu do zamestnania, ak o to zamestnanec písomne požiada.

U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej KZ uzatvorenej do 31. 12. 2018 dohodla určitá výška platenia príspevkov na DDS, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s DDS do 31. 12. 2018, zostáva dohodnutá výška plnenia príspevkov zachovaná a v roku 2019 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

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.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- 1) **V zmysle Kolektívnej zmluvy vo verejnej službe na rok 2019**, bod II. odst. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok, **ustanovuje pracovný čas zamestnanca na rok 2019 na 37,5 hodín týždenne.**
- 2) Zamestnanec má v roku 2019 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Prekážky na strane zamestnávateľa

- 1) Podľa Zákonníka práce 311/2001 Z.z. §142, ods.3 ZP, ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa (napr. : epidemiologické ochorenia, poruchy dodávky vody, elektriny definované ako havarijný stav v budove školy, nepriaznivé poveternostné podmienky, riaditeľské voľno z prevádzkových dôvodov), zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. **Počas riaditeľského voľna z organizačných dôvodov, zamestnancom, ktorí sa nezúčastnia spoločenských podujatí, aktivít organizovaných zamestnávateľom alebo ZO OZ PŠaV na Slovensku, umožní riaditeľka školy čerpať náhradné voľno, dovolenku alebo vykonávať prácu na doma.**

Prekážky v práci

§136 ZP

Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

Zamestnávateľ svojmu zamestnancovi, ktorý je poslancom Mestského zastupiteľstva a členom komisie MZ, na základe predloženia dokladu o dôvode neprítomnosti v práci (pozvánka na MZ, zasadnutie komisie MZ, pozvánka na sobášny akt, na reprezentáciu mesta, cestovný príkaz a pod.) poskytne ospravedlnenú neprítomnosť v práci a poskytne mu mzdu.

V zmysle § 137 ZP výkon verejnej funkcie popri plnení povinnosti vyplývajúcej z pracovného pomeru, môže byť z dôvodu výkonu verejnej funkcie poskytnutá

pracovné voľno v rozsahu najviac 30 pracovných dní alebo zmien v kalendárnom roku, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

V zmysle Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2019, bod II. odst. 2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 odst. 1 a 3 ZP t. j. nad základnú výmeru štyri a päť týždňov pre prevádzkových zamestnancov a to o 1 týždeň podľa KZ vyššieho stupňa a ďalších päť dní na základe kolektívneho vyjednávania medzi zamestnávateľom a organizáciou z prevádzkových dôvodov. **Rozsah dovolenky pre všetkých pedagogických zamestnancov školy včítane školského špeciálneho pedagóga, asistenta učiteľa je deväť týždňov** v kalendárnom roku.

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 výluku**, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednaní 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 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.

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 na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností 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 – Smernica o podávaní, prijímaní, evidovaní, vybavovaní a kontrole vybavovania sťažností podaných v ZŠ, Pionierov 1 v Rožňave platnej od 2. 2. 2010.**

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 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - a) **prístup** k telefónnej (faxovej) linke za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
 - b) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - c) **priestory na zverejňovania informácií o ochrane práce**, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ **umožní zúčastňovať sa podujatí OZ funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti na nevyhnutný čas.**

Článok 18

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej 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:

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 ods. 2 ZP),
- vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa (§ 12 OVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods. 4 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 1 ZP),
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 10 ZP),
- prejednanie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP),
- určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
- počas školského roka zamestnávateľ umožní čerpanie dovolenky z osobných dôvodov:
 - v prípade kúpeľnej liečby v rozsahu 15 dní, ak zdravotný stav vyžaduje absolvovať kúpeľnú liečbu mimo prázdnin, pri ostatných diagnózach využiť možnosť čerpania počas prázdnin
 - osobné prekážky v práci max. čerpanie 2 dní (za kalendárny rok)

b) informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 23 ods. 1 ZP),
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
- o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- o dôvode prechodu,
- o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- o 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. 7 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní,
- o dôvodoch hromadného prepúšťania,
- o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ods. 4 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
- o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa (§ 234 písm. a) ZP),
- o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa (§ 234 písm. b) ZP),

- o iných prípadoch skončenia pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ods. 4 ZP),
- o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2016, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách,
- o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (P 1-04) a o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej službe a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností,
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP),

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ZP),
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ods. 1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ZP),
- výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku (§ 97 ods. 10 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, prehlbovanie alebo zvyšovanie ich 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, ak presahuje 33 eur. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do 1 mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá (§ 191 ods.1,2,3 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 233 ods. 1 písm. a) ZP),
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 233 ods. 1 písm. d) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 233 ods. 1 písm. e) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 233 ods. 1 písm. g) ZP),

d) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV č.j. 3790/97-III/11 zo dňa 1.12.1997, najmä

- nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§ 149 ods. 1 ZP),
- v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov v tejto kolektívnej zmluve.

2) **Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy** funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu

pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

3) **Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy** funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a predsedom ZO OZ v rozsahu podľa § 240, odstavec 3 a.

Článok 19

Závazky odborovej organizácie

- 1) **Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom** v zmysle článku 14 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 20

Ochrana práce

1) **Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a § 8 a až 8 f) zákona NR SR je 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 riadenia 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 zaistenia 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) **zarad'ovať 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 zaistenia BOZP
- d) **kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP**, stav technickej prevencie, dodržiavania zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
- e) **zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov** a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
- f) **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,
- g) **odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti**,
- h) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov **na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné**

pracovné prostriedky, umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,

- i) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- j) **vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia** a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- k) **dbať na to, aby zamestnanci dodržiavali § 7 zákona č. 377/2004 o ochrane nefajčiarov.**

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- a. **Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.**
- b. 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 nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP,
- c. O vykonaných opatreniach podľa písm. c) predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce,
- d. 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 zlepšeniu stavu**
 - **1 x 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.

V súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov bol ku dňu 01. 02. 2014 upravený predpis o pridelovaní ochranných pracovných pomôcok.

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) **umožniť vstupné, výstupné, preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na základe zmluvy s pracovnou zdravotnou službou ROMED s.r.o.**

- b) **vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami** a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) **Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca** vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje § 8 zákona č. 462 / 2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov nasledovne:
 - 1.– **10. kalendárny deň trvania dočasnej pracovnej neschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu**

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 ponuky.
- 2) **Podľa Zákona č. 311/2001 Z. z. ZP § 152a zamestnávateľ 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 zníži v pomere zodpovedajúceho kratšiemu pracovnému času. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnancov zamestnaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.**

Článok 24

Stravovanie

- 1) **Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom stravovanie** zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku.
- 2) **Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie** podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja vo vlastnom stravovacom 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 podľa platných 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 0,20 eur na jedno hlavné jedlo.

- 5) **Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 bodu 1) až 7) zabezpečiť náhradu stravného po 4 hodinách súvislej práce formou stravných lístkov vo výške podľa osobitného predpisu na stravu a vnútornej smernice na poskytovanie stravného pre zamestnancov, ktorí sa zo zdravotných dôvodov pre prísnu diétu nemôžu stravovať v školskej jedálni.**

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) **Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o 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.**
- 4) **Riaditeľ školy umožní zamestnancom ostatné činnosti v domácom prostredí v súlade s Pracovnou dobou zamestnanca na daný školský rok (definované ako mimovyučovacie činnosti, práca doma).**

Článok 26

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

- 1) **Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len zákon). Celkový prídela je tvorený povinným prídedom vo výške 1 % a ďalším prídedom vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných miezd zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ.**

Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia a Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv

- 1) **Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne. Za 2. polrok najneskôr do konca decembra písomne 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.**

Táto Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 01. 03. 2019 a je platná na obdobie 5 rokov okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet mesta, t.j. článkov, ktorých účinnosť končí každý rok 31. 12..

V Rožňave dňa 01. 03. 2019

73-1026-808
ZO OZ PŠaV
na Slovensku
ZŠ Ul. pionierov 1
ROŽŇAVA



.....
základná organizácia

Základná škola
Pionierov 1 ②
Rožňava



.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

