

- a) predsedovi výboru ZO – 3 dni v kalendárnom roku,
- b) členovi výboru ZO – 1 deň v kalendárnom roku,
- c) členovi komisie BOZP – 1 deň v kalendárnom roku,

Článok 5

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

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

a) vyžiadať si súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť pri dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie Pracovného poriadku zamestnávateľa a jeho doplnkov (§ 84 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerne rozvrhnutie pracovného času, Harmonogram zmien v samostatných skupinách (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93, ods. 3 ZP),
- náhrada za stratu času (§ 96 b) ZP),
- vymedzenie okruhu duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov, detí (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- zásady pre tvorbu a použitia sociálneho fondu (Príloha č.2),
- určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov).

b) informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým o:
 - a) dátume a dôvode prechodu,
 - b) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - c) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- doplnky k Pracovnému poriadku počas kalendárneho roka,
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 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),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia

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

Článok 2

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

Článok 3

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 KZ.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností 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. 6 ZP).

Článok 4

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečovanie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) jednu miestnosť /interakčná miestnosť/, o výmere 20 m², v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
 - d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady, energie, telefón a pod. na svoj náklad.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom a funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti.
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, na zabezpečenie ich činnosti a poslania v

- organizačné zmeny zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám organizácie práce alebo zmluvných podmienok (§ 237 ods. 2, písm. b) ZP),

d) umožniť odborovej organizácii na požiadanie vykonávať kontrolnú činnosť v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 6

Zväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle Tretej časti, článku 1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 7

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov 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 bude:
 - a) Pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie.
 - b) Zaradovať 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.
 - c) Kontrolovať úroveň starostlivosti BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií.
 - d) Zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov, viesť ich evidenciu.
 - e) Vykonať najmenej 1 x za 2 roky pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia v zariadení v spolupráci s príslušným odborovým orgánom.
 - f) Odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti.
 - g) Poskytovať zamestnancom bezplatné používanie potrebných osobných ochranných pracovných prostriedkov, umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, obuv podľa vypracovaného normatívu zapracovaného v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.
 - h) Tieto osobné ochranné prostriedky je zamestnávateľ povinný poskytovať, kontrolovať ich používanie, evidovať a zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi a vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov.
 - i) Dbáť 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 a o zmene a doplnení niektorých

Článok 8

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. OZ sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP;
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s odborovou organizáciou :
 - 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) Zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom potrebné bezpečnostné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu v súlade s Nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Podmienky sú rozpracované v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.

Článok 9

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť:

1. preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnávateľa,
2. vstupné lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnávateľa,
3. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem na každom podlaží centra,
4. zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výšku náhrady príjmu a to:
 - 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 zák. č. 462/2003 Z. z.),
5. počas dočasnej práceneschopnosti zamestnanca výšku úhrady príjmu 1 x v kalendárnom roku 80 % denného vymeriavacieho základu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
6. 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 podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
7. na zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu vo verejnom záujme v rámci národných projektov sa bod 5. a bod. 6 nevzťahuje

Článok 10

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.
2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie iba zamestnancom, ktorí sú prijatí do pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom stravovanie prostredníctvom elektronickej stravovacej karty.
4. Zamestnancovi za jednu odpracovanú zmenu prináleží 1 stravný lístok.
5. Zamestnancovi, ktorý vykonáva domácku prácu (PNR) prináleží 1 stravný lístok na kalendárne dni v mesiaci.
6. Každému zamestnancovi pracujúcemu v nepretržitej prevádzke za odpracovanú zmenu trvajúcu 12 hodín zamestnávateľ poskytne 1 stravný lístok.
7. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce zamestnanca pracujúceho dlhšie ako 4 hodiny.
8. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa 55 % hodnoty stravnej poukážky v zmysle § 152 ods. 3. ZP o stravovaní zamestnancov.
9. Zamestnávateľ poskytne stravné lístky v samostatných skupinách, ktorí pracujú aj mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a odpracovali viac ako 4 hodiny.
10. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo SF zamestnancom na jeden stravný lístok sumou 0,60 €.
11. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo SF profesionálnym náhradným rodičom mesačne na 20 stravných lístkov sumou 0,60 €.
12. Zamestnanec prispieva na stravovanie sumou 45 % hodnoty stravnej poukážky.
13. Počas čerpania dovolenky, pracovnej neschopnosti, prekážok v práci do 4,5 hodiny, čerpania OČR, náhradného voľna, študijného voľna nemá zamestnanec nárok na stravný lístok.

Článok 11

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 zákona OVZ a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácie.
2. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
3. Pracovné voľno podľa odseku 2 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.
4. Zamestnávateľ umožní raz ročne zorganizovať metodický deň pre zamestnancov centra.

Článok 12

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelenom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelenom najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ (Príloha č. 2).
 3. Odvod zo SF sa bude realizovať jedenkrát mesačne v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
 4. Zamestnávateľ poskytne výboru OZ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu po ukončení kalendárneho štvrťroka.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

Článok 1

Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2021, nadobúda účinnosť od 01.02.2021 a končí 31.12.2021.

Článok 2

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ.

Článok 3

Zmeny a dodatky k tejto KZ prijaté zmluvnými stranami sú záväzne po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán a ich zverejnení v Centrálnom registri zmlúv podľa § 5 a) ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 4

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ budú polročne vyhodnocovať vyjednávajúci na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

Článok 5

KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár.

Článok 6

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

V Polomke, dňa 22.01.2021