

REEDUKAČNÉ CENTRUM VRÁBLE

ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA ODBOROVÉHO ZVÄZU PRACOVNÍKOV
ŠKOLSTVA A VEDY NA SLOVENSKU PRI REEDUKAČNOM CENTRE VRÁBLE

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2018 - 2021

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 06. februára 2018 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Reedukačnom centre Vráble, kpt. Nálepku 613, Vráble, IČO: 181315 zastúpenej, Mgr. Martou Hudecovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy a na základe plnomocenstva zo dňa 05.02.2018/ďalej Odborová organizácia/ a

Reedukačné centrum so sídlom vo Vrábľoch, kpt. Nálepku č. 613

Zastúpené

PhDr. Soňou Šestákovou, riaditeľkou (ďalej zamestnávateľ).

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

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

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 25 januára 2018, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Martu Hudecovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 25. januára 2018 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

/2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 1. 1995. 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 zmluvy skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka " ZP ", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "ZOVZ".

Článok č. 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.

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. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu a nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

/3/ Táto KZ vstupuje do platnosti dňom podpisu zmluvných strán s účinnosťou od 1. januára 2018. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2021.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

/1/ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako "doplnok ku KZ" a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

/2/ Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

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

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

Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

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

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

/1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom

- a/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu,
- b/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % jeho tarifného platu / § 13b ods. 1 zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme/

/2/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu /§ 16 OVZ/

/3/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu /§ 17 OVZ/.

/4/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu / § 18 OVZ/.

/5/ 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%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 6 až 8/§ 19 OVZ/.

/6/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu. / § 20 ods. 1 písm. c/ OVZ/.

/7/ Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

Osobný príplatok

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností /§10 OVZ/.
O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca v závislosti od pridelených finančných prostriedkov.

/2/ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré sú uvedené vo vnútornom mzdovom predpise.

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé 50 eurocentov nahor.

/4/ Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný/ nespĺňa kritériá /, prípadne z dôvodov nedostatku finančných prostriedkov.

Kreditový príplatok

/1/ Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

/2/ Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec, alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov a predložil o tom zamestnávateľovi doklad.

/3/ Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

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

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. / § 130 ods. 8 ZP.

/4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu preddavok na mzdu /§130, odst. 3 ZP/

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(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 najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vypláti zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných plátov.

Článok 10

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca 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 zák. č. 553 /

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

/1/ V zmysle KD, bod II. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37,5 hod. 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 1/4 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/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom a v osobitných prípadoch aj ostatným vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska. Podmienky budú špecifikované v pracovnom poriadku RC.

/3/ V prípade zastupovania učiteľov vo výchove s vychovávateľov v škole sa započítava do odpracovaného času zastupujúcemu zamestnancovi taký počet hodín, ako skutočne odpracuje bez prepočítavania.

/4/ V súlade s § 97 zákonníka práce môže byť práca nadčas vo výnimočných prípadoch v rozsahu 250 hodín, nakoľko RC Vráble je zariadenie s nepretržitou prevádzkou.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

/1/ V zmysle KD, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP o jeden týždeň.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

/1/ Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

/2/ V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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

Článok 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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie 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 v zmysle ods. 2 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume tristotridsať 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 zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

/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 podrobnejší postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu /§ 13 ods. 4 ZP/.

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 §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

a/ jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ emailom a využívanie internetu,

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

c/ rokovacie miestnosti za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej kolektívneho vyjednávania, oboznámenia 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.

d/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

/2/ Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich / úprava rozvrhu vyučovania a služieb/.
Platené pracovné voľno pre predsedu ZO OZ maximálne 8 hodín mesačne na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v OZ po predchádzajúcom zdokladovaní účasti na aktivitách OZ.

Článok 17

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

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

- vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch :
- vydania pracovného poriadku u zamestnávateľa / § 12 ZOVS /
- výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana / § 240 ods. 8 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 dovolení na príslušný rok / § 111 ods. 1 ZP /
- na určenie hromadného čerpania dovolenky / § 111 ods. 2 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 /
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce / § 144 ods. 7 ZP /
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci / § 152 ods. 5 písm. a/ ZP /
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie / § 152 ods. 5 písm. b/ ZP /
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia / zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde /

b/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku / § 23 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/ 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. 7 ZP/
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas /§ 49 ods. 8 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 ú § 73 ods. 2 a 4 ZP/
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci ú§ 98 ods. 7 ZP/
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy / § 234 písm. a / ZP/
- 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:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času, § 86 ZP
- 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/

- nariadenie práce v dňoch pracovného 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 /§141 a ZP/
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie /§ 153 ZP/
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou /§ 159 ods. 4 ZP/
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,20 € /§ 191 ods. 4 ZP/
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania /§ 198 ods. 2 ZP/
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť /§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP/
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia / § 237 ods. 2 písm. b/ ZP/
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach /§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP/
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa / § 237 ods. 2 písm. d/ ZP/
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov /§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP/

d/ umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady /§ 237 ods. 2 a § 239 ZP/

/2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno / § 240 ZP/ 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 zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno /§ 240 ZP/ 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 pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

/4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom RC na aktivity spojené s reprezentovaním zariadenia (aktívna účasť na súťažiach, rozhodovanie na súťažiach a pod.).

/5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi – dobrovoľnému darcovi krvi a iných biologických materiálov resp. v ďalších prípadoch podľa § 138 ZP.

/6/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy v závažných prípadoch (rodinné problémy, osobné problémy) v rozsahu, ako sa zamestnanec a zamestnávateľ písomne dohodnú. Ak o to zamestnanec požiada, môže si chýbajúce hodiny dopracovať dodatočne, najneskôr do 3 mesiacov, odkedy bolo pracovné voľno poskytnuté, v takomto prípade bude zamestnancovi poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy s určením, dokiaľ si zamestnanec chýbajúci pracovný čas musí odpracovať.

/7/ Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne vyhodnocovať plnenie úloh zamestnancami na konci školského roku a na konci kalendárneho roku a to morálnym ocenením, ak to pridelené finančné prostriedky umožnia, aj finančným ocenením.

/8/ Zamestnávateľ v spolupráci so ZO OZ bude organizovať teambuildingové akcie (výlety, návštevy wellnes, spoločenské stretnutia po dohode aj s rodinnými príslušníkmi pod.)

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

/1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

/1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § §§ 6 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/** písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania. / §6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP /,
- b/** zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti /§6 ods.1 písm. O/ zákona o BOZP/,
- c/** bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu /§17 ods. 5 zákona o BOZP /,
- d/** 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/
- e/** odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou /§ 9 ods.2 zákona o BOZP /,
- f/** 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 /,
- g/** poskytovať zamestnancom , u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP /§ 6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP/,
- h/** 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/,
- i/** 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 /,
- j/** 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 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP /, 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 /,
- k/** kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu /§ 9 ods. 1 písm. B/ zákona BOZP/,
- l/** kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa / § 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP /,
- m/** umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PšaV /ZIBP/ /§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP/,
- n/** znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov / § 6 ods. 11 zákona o BOZP/

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 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 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 prostriedkov v súlade s Nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov a v súlade so smernicou BOZP.

Článok 21

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- 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 pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

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

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

/1/ Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 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 0,20 € na jedno hlavné jedlo.

/5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

/6/ Príspevok zamestnanca na jeden obed je:

- zamestnanec, stravujúci sa v ŠJ: 1,05 € (45% z hodnoty obeda 2,80€)

- zamestnanec, ktorý dostáva stravné lístky: 1,40€ (45% z hodnoty zo stravného lístka vo výške 3,40 €).
- **55% z hodnoty obeda hradí zamestnávateľ (stavujúcim v ŠJ 1,54 €, zamestnanec, ktorý dostáva stravné lístky 1,86 €).**

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie 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.

/3/ 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 bez nároku na cestovné a stravné náhrady.

b/ ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie, alebo druhej atestácie

c/ďalších päť pracovných dní na vykonanie funkčného vzdelávania a lebo inovačného funkčného vzdelávania

/4/ Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a/.

/5/ Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 25

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

/1/ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a/ povinným prídelením je vo výške 1 % a

b/ ďalším prídelením vo výške 0,20 %

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a

použitie sociálneho fondu , podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka a je uvedené v prílohe.

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 4 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

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

Vo Vrábľoch
dňa 06.02.2018

.....
Základná organizácia OZ PŠaV
Mgr. Marta Hudecová



.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa
PhDr. Soňa Šestáková