

Základná škola Andreja Kmeťa Ul. M. R. Štefánika 34 , 934 01 Levice

**Základná organizácia OZ PŠaV pri ZŠ A. Kmeťa Ul. M.R. Štefánika 34, 934 01
Levice**



**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na roky 2022 - 2026**

Levice, 28. apríl 2022

Kolektívna zmluva na roky 2022 - 2026

uzatvorená dňa 28. apríla 2022 medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole **Andreja Kmeťa**,
Ul. M. R. Štefánika 34, 934 01 Levice, IČO: 42365988 v zastúpení :

Bc. Marie Popovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a
uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia
zo dňa 23.2.2022 (ďalej odborová organizácia).

a

Základnou školou **Andreja Kmeťa**, so sídlom **Ul. M. R. Štefánika 34, 934 01 Levice**,
IČO: 37864386, zastúpenou

Mgr. Alicou Meňhartovou, 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.
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 23.2.2022, ktorým výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy **Bc. Marie Popovú**, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 10.01.2002.
Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa skratkou "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“ a namiesto kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

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) KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere, nevzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o pracovnej činnosti.
- (3) Táto KZ je platná dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť nadobúda dňom zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a skončí dňom 31. decembra 2026, okrem článkov 7,9,20, 21 a 23, ktoré sú viazané na rozpočet a ich účinnosť sa skončí 31. decembra 2022.
- (4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti - do 31.12. 2031.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto doručiť predsedovi odborovej organizácie lehote 5 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 školy.
- (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
Plat zamestnanca, príplatky a odmeny

Plat zamestnanca

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie bude realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

- (1) Nepedagogickému zamestnancovi patrí tarifný plat v najvyššom platovom stupni tarifnej platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, ak je zamestnanec v pracovnom pomere v ZŠ A. Kmeťa Levice minimálne 10 rokov. V prípade novelizácie zákona dôjde k prehodnoteniu tohto článku.
- (2) Kritériá na udelenie odmien vypracuje zamestnávateľ a predloží ZO na vedomie.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri životnom jubileu 50 rokov vo výške 300 € a 60 rokov veku vo výške 200 € v zmysle § 20, ods.1 písm. c/ OVZ, ak u zamestnávateľa pracuje minimálne 2 roky.

Článok 8
Výplata platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu mesačne najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca na osobné účty zamestnancom v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty platu.
- (2) Zamestnancovi sa vydá, resp. zašle elektronicky, písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách platu a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce najneskôr v deň určený na výplatu platu.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy poukazovať vždy do 14-teho v mesiaci členské príspevky z platu zamestnanca, člena ZO
 - na účet OZ PŠaV vo výške 0,50%,
 - na účet ZO vo výške 0,50 %

Článok 9
Pracovno-právne vzťahy, skončenie pracovného pomeru - odstupné, odchodné

Pracovno-právne vzťahy

- (1) môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa v zmysle ďalších ustanovení Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov,

- (2) zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť ani obmedziť ak ide pracovné podmienky a podmienky zamestnania podľa ZP v porovnaní s porovnateľným zamestnancom

Skončenie pracovného pomeru

Zamestnávateľ bude pri skončení pracovného pomeru postupovať v zmysle ZP § 59-64 a § 66-73

- (1) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo (§74 ZP). Zamestnávateľ nebude postihovať rozviazaním pracovného pomeru zamestnancov, ktorí budú účastníkmi krajného riešenia (štrajku), ktorý by vyhlásila ZO OZ PŠaV, Rada ZO OZPŠaV, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR. (Ústava SR čl.37 ods. 4 a zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní)
- (2) Zamestnávateľ zohľadní pri skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov :
- kvalifikovanosť,
 - osamelých zamestnancov s nezaopatrenými deťmi a živiteľov rodiny,
 - zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou,
 - výsledky a kvalitu vykonávanej práce pri výchovno-vzdelávacom procese,
 - počet odpracovaných rokov v rezorte školstva,
 - vek zamestnanca.

Odstupné § 76 a odchodné § 76a ZP

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **dohodou** alebo **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, pri skončení pracovného pomeru odstupné o jeden funkčný plat viac, ako je stanovené v § 76 Zákonníka práce.
- (2) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné podľa §76a Zákonníka práce v sume jeho dvoch funkčných platov.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

- (1) (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ umožní po dohode so zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (3) Na základe dohody so zamestnávateľom môžu zamestnanci, s prihliadnutím na ich povahu práce, vykonávať prácu aj z domu / tzv. „home office“/

Článok 11

Dovolenka na zotavenie, pracovné voľno s náhradou mzdy

- (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.
- (2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Zamestnávateľ zvyšuje výmeru dovolenky pre nepedagogických zamestnancov o ďalšie 3 dni, ktoré si vyčerpajú počas hlavných alebo vianočných prázdnin.
- (3) Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (4) V prípade, že zamestnancovi vznikol nárok na čerpanie dovolenky z predchádzajúceho kalendárneho roka, zamestnávateľ mu umožní čerpať túto dovolenku v požadovanom termíne na základe písomnej žiadosti zamestnanca podanej minimálne 14 pracovných dní pred plánovaným dňom nástupu na dovolenku. Prevádzka školy nesmie byť týmto čerpaním ohrozená.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru.
- (2) Navzájom budú zmluvné strany rešpektovať spoločenské poslanie, postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľa vyplývajúce z platných právnych predpisov s prihliadnutím na špecifické podmienky ich činnosti.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, sa zmluvné strany zaväzujú nespochybňovať ho.
- (4) Dbať na zachovanie sociálneho zmieru a v rámci vlastných možností minimalizovať faktory spôsobujúce sociálne napätie

Článok 13

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. a 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 plnení 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.

Článok 14

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov 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.
- (3) Členom ZO OZ PŠaV poskytne Rada OZ PŠaV bezplatné zastupovanie a právnu pomoc právnikom OZ PŠaV na Slovensku pri riešení pracovnoprávných sporov so zamestnávateľom.

Článok 15

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
- (2) Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie, poskytnúť jej bezplatne:
 - a) priestory v budove školy kde bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je štatutárnym orgánom ZO,
 - b) priestory na konanie členských schôdzí,
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme aktuálnej informovanosti zamestnancov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a členom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie, Krajskej rady a do orgánov Odborového zväzu PŠaV na zabezpečenie činnosti a zasadnutia odborových orgánov v nevyhnutnom rozsahu. (§ 136 ZP).
- (4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a členom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie, Krajskej rady a do orgánov Odborového zväzu PŠaV na školenie v oblasti vzdelávania, odborného školenia, pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a BOZP organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 16

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

Záväzky zamestnávateľa

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

1. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:

- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zák. č. 552/2003),
- vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžitú zrušenie pracovného pomeru zástupcovi zamestnancov, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240, ods. 9 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, a jej predĺženia (§91 ods. 2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne minimálne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP).

2. písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najneskôr 1 mesiac, vopred o: dátume, dôvodoch a dôsledkoch prechodu pre zamestnancov,
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa 1-krát ročne,
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas,
- o pracovných miestach, ktoré sa uvoľnili alebo vznikli,
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73ods. 4 ZP),
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, najneskôr do 15.2., potom polročne, do 15. septembra /pri hodnotení plnenia KZ/ o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov. (§ 229 ods. 1,2 ZP);

3. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou výpovede,
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88, ods. 1 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja, v mimoriadnych situáciách,
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133, ods. 3 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141 a ZP),

- stanovenie podmienok za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 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 sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k základným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237, ods. 2 písm. c) 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

- a) vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP),
- b) kontrolnú činnosť v oblasti BOZP prostredníctvom zväzového inšpektora BOZP OZ PŠaV,

5. umožniť overovanie zápisníc z pracovných porád

- a) odborová organizácia určí vždy jedného overovateľa zápisníc z výboru, ktorý na následnej porade informuje zamestnancov o overení a podpísaní zápisnice z predchádzajúcej porady,
- b) zamestnávateľ je povinný doručiť zápisnicu z porady overovateľovi v deň nasledujúcej porady,
- c) zápisnicu nie je možné zo strany ZO archivovať, fotografovať, rozmnožovať vzhľadom na citlivé osobné údaje prejednávané na zasadnutiach.

Článok 17

Záväzky odborovej organizácie

Odborová organizácia sa zaväzuje :

- a) informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov,
- b) prizývať na zasadnutia výboru a členskej schôdze ZO zástupcu zamestnávateľa, za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ,
- c) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a dodržiavať interné smernice zamestnávateľa o poskytovaní informácii,
- d) informovať zamestnávateľa o každej zmene vo výbore ako štatutárnom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa. (§230 ZP)

Článok 18

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §147 ZP a zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon

o BOZP), sa zaväzuje zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci , zabezpečovania prevencie, potrebných ochranných pracovných prostriedkov a vhodného systému ochrany práce.

Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a) vypracovať koncepciu politiky BOZP, zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP, program realizácie, ktorý bude obsahovať postup, prostriedky a spôsob jej realizácie.(§6 zákona o BOZP),
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu,
- d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce a správania na pracovisku , 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) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny;
- i) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- j) vydať zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (zákon č. 377/2004 Z.z o ochrane nefajčiarov a kontrolovať jeho dodržiavanie (§9 ods.1 písm. b) zákona o BOZP).

Článok 19

Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje v spolupráci so zamestnávateľom:
 - 1x ročne zhodnotiť rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z.,
 - 1x ročne (v mesiaci apríl)/ vykonať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP (utváranie podmienok bezpečnej a zdravotne neškodnej práce),
 - zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 20

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) uhradiť zamestnancovi náklady súvisiace s preventívnou lekárskou prehliadkou zdravotného stavu zamestnanca jedenkrát za dva roky do výšky maximálne 25 €,

- b) uhradiť zamestnancovi náklady súvisiace s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu s potravinami jedenkrát za dva roky do výšky maximálne 10 €
- c) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- d) zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebazpoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 21

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v školskej jedálni, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Zamestnancovi vzniká nárok na stravu, ak odpracoval na svojom pravidelnom pracovisku viac ako 4 hodiny.
- (2) V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, svoju povinnosť voči zamestnancom, ktorí odpracovali viac ako štyri hodiny na pracovisku, si splní vyplatením finančného príspevku na stravu.
- (3) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa odseku 2 aj zamestnancovi pri výkone práce formou tzv. home office.
- (4) Ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu zamestnávateľ finančný príspevok na stravu.
- (5) 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 na deň, vypláca sa od 1. dňa mesiaca nasledujúceho po podpise kolektívnej zmluvy.

Článok 22

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 profesijný rozvoj,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Článok 23

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

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom vo výške 1% a

b) ďalším prídelom vo výške 0,25%

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 24

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonať 2x za rok hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ na základe zákona o kolektívnom vyjednávaní. Za 1. polrok najneskôr do 15. septembra a za celý rok do 15. marca v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden podpísaný exemplár.

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

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods.5 písm. b/ zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

V Leviciach, dňa 28. 4. 2022

základná organizácia

zamestnávateľ