

ZOOZ PŠvV na Slovensku pri Základnej škole,

Vajanského 93, 900 01 Modra

Kolektívna zmluva

Modra, 02.02.2023

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 02.02.2023 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole, Vajanského 93, 900 01 Modra, zastúpenou Mgr. Tatianou Michalkovou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 23.11.2022

(ďalej len „odborová organizácia“)

a

Základnou školou so sídlom v Modre, Vajanského 93, IČO: 36062219, zastúpenou PaedDr. Marcelou Pechovou, riaditeľkou školy

(ďalej len „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 z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 23.11.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Tatianu Michalkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 23.11.2022 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.2002. 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 na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia 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“.

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 v budúcnosti 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) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktoré sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menší ako 15 hodín týždenne, sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede /s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelý zamestnanec na rodičovskej dovolenke stará o dieťa mladšie ako tri roky/a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru /§ 240 ods. 8 ZP/, ak ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 02. januára 2023 a skončí 29. februára 2024.
- (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 budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa. 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 obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. 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 3 dní od požiadania.
- (2) 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

- (1) Zamestnávateľ pri priznávaní a vyplácaní všetkých príplatkov, odmien a náhrad zamestnancovi, bude rešpektovať Zákon č. 553/2003 Z. z., - Zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a taktiež podmienky aktuálne platnej Vyššej kolektívnej zmluvy.
- (2) Pri vyplácaní príplatkov bude zamestnávateľ uplatňovať princíp výhodnosti, čiže bude postupovať pri vyplácaní príplatkov buď podľa Zákona č. 553/2003 Z. z., (§ 16 až § 19a), alebo podľa Zákonníka práce (§ 121 až § 123), podľa toho, ktorý bude pre konkrétny príplatok výhodnejší pre zamestnanca.
- (3) Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, peňažné plnenia mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času (§ 27 ods. 1 Zákona č. 553/2003 Z. z.) okrem príplatku triedneho učiteľa (§ 13 b ods. 1), uvádzajúceho pedagogického a odborného zamestnanca (§ 13 b ods. 2), ktoré im budú priznané a vyplatené v plnej výške.
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, ktorý má uzatvorený pracovný pomer na dobu neurčitú vo výške jeho funkčného platu.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je

- dvanásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
 - (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP).

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), vyplatí zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 ZP v sume jeho 1 funkčného platu.
Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa § 76 ods. 1 ZP.
- (2) Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), vyplatí zamestnávateľ odstupné nad rozsah ustanovený § 76 ods.2 ZP v sume jeho 1 funkčného platu.
Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vyplatí zamestnávateľ odstupné podľa § 76 ods. 2 ZP.
- (3) 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 vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, 2 ZP v sume jeho 1 funkčného platu.
- (4) Ak zamestnávateľ dáva zamestnancovi výpoveď v zmysle § 63 ods.1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je výpovedná doba zamestnanca podľa § 62 ZP.

Článok 10 **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ určí tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo

odborným zamestnancom, 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 OVZ).

Článok 11 **Pracovný čas zamestnancov**

- (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 môže umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska. Úprava pracovného času je stanovená v pracovnom poriadku.

Článok 12 **Dovolenka na zotavenie**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň u pedagogických aj nepedagogických zamestnancov.

Článok 13 **Pracovný pomer na určitú dobu**

- (1) Zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát podľa ustanovenia § 48 ods. 2 ZP.
- (2) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu podľa § 48 ods. 4 písm. a) až c) a písmena d) ZP.
- (3) Pre kategóriu pedagogických a odborných zamestnancov, ktorí:
 - a) Vykonávajú prácu učiteľa náboženskej výchovy – PP uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovný čas
 - b) Vykonávajú prácu vychovávateľa v ŠKD - PP uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovný čas
 - c) Vykonávajú prácu pedagogického asistenta – PP na plný pracovný čas alebo, ktorého potreba zamestnávania priamo súvisí s existenciou začlenených žiakov a s potrebou asistencie vo výchovno-vzdelávacom procese
 - d) Dosiahli vek 65 rokov a na základe § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, už nemôžu vykonávať svoju prácu v pracovnom pomere na dobu neurčitú.
Pre kategóriu nepedagogických zamestnancov, ktorí poberajú starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok a zároveň majú uzavretý PP na kratší pracovný čas.

Článok 14

Priama výchovno-vzdelávacia činnosť pedagogického zamestnanca

- (1) Zamestnávateľ určí týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (ďalej len „úväzok“) pedagogickým zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere minimálne v rozsahu základného úväzku podľa Nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti.
- (2) Zamestnávateľ môže doplniť základný úväzok v rozsahu najviac sedem hodín týždenne pracovnou činnosťou v ďalšej kategórii alebo v ďalšej pod kategórii - učiteľovi výkonom pracovnej činnosti vychovávateľa alebo pedagogického asistenta, vychovávateľovi doplniť základný úväzok vyučovaním výchovných predmetov alebo výkonom pracovnej činnosti pedagogického asistenta. (§ 7 a § 8 zákona č. 138/2019 Z. z.)
- (3) Vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok pedagogického zamestnanca, sa považuje za jednu hodinu práce nadčas.

Článok 15

Zvýšenie platových taríf

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 17

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) Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť alebo námiet v prvej inštitúcii na úrovni zamestnávateľa, resp. odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona NR SR č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach.
- (5) Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.
- (6) Súhlas, prerokovanie a informovanie príslušnej odborovej organizácie sa potvrdí pečiatkou a podpisom predsedu ZO.

Článok 18

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 (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 19

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (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 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - a) jednu miestnosť - zborovňu, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na

- odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,
- c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d) všetky prevádzkové náklady (energie, internetové pripojenie, telefón a pod.) na svoj náklad,
 - e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
 - (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods. 1 a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
 - (4) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborej organizácie a kontakt na predsedu odborej organizácie (§ 230b ods. 1 ZP).
 - (5) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§ 230b ods. 2 ZP).

Článok 20

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:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas** odborej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou o vydaní pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
 - b) prerokovať:**
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 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 dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP) a 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 a ods.6 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.8 písm. a) ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c) ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

c) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým (§ 29 ZPods.1)
- 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.8ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6ZP)
- o hromadnom prepúšťaní (§ 73 ods. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods.2a 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrt'ročne 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 rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (nariadenie vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, resp. v zmysle platnej legislatívy)

d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29, ods.2 ZP)
- opatrenia umožňujúce 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)

- nariadenia práce v dňoch prac. 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 zamestnancovi (§ 141a 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 € (§ 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 (§ 23 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)
- návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 ods. 5 Zák.č.553/2003 Z. z. OVZ)
- týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (ďalej len „úväzok“) najviac na obdobie školského roka (§ 7 ods. 3 Zákona 138/2019 Z.Z. Zo PZ)
- plán profesijného rozvoja (§ 40 ods. 4 Zákona 138/2019 Z.Z. Zo PZ)

e) 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.4 a § 239 ZP).

Článok 21

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 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 KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho bude :
 - zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP
 - pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
 - zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP
 - kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené chyby, príčiny porúch a havárií
 - zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu
 - zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly
 - uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP
 - vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie
 - 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
 - odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
 - poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv
 - tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
 - vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov
 - dbať 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. V prípade porušenia zákona zosobniť pokutu zamestnancom porušujúcim zákon. č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov.

Článok 23

Kontrola odborovým 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) Kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sama vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 24

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§ 30 e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z. z),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek 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
 - o od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - o od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
- e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§ 55 zák. č. 317/2009 Z. z.)

Článok 25

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

- vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými zásadami.
 - (3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky pracovné voľno s náhradou platu na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
 - (4) Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu.
 - (5) Zamestnávateľ bude zamestnancom vyplácať príspevok na rekreáciu v zmysle § 152a ZP.

Článok 26 **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, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (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 sumou vo výške 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 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 0,32 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravné počas prekážok na strane vlastného stravovacieho zariadenia alebo počas homeoffice v dobe zákazu vychádzania výberom z dvoch možností:
 - a) formou elektronických gastrokariet v hodnote minimálne podľa § 152 ods.4 ZP, kde hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (aktuálne Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného, platného pre obdobie platnosti Kolektívnej zmluvy. Výška príspevku na elektronické stravné lístky zo sociálneho fondu bude riešená podľa platných Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.
 - b) formou finančného príspevku na stravovanie, ktorého výšku zamestnávateľ určí ako sumu dvoch zložiek, z ktorých jedna predstavuje 55% hodnoty stravovacej poukážky dohodnutej v bode č. 5 písm. a) článku 26 KZ a druhá je suma príspevku zo sociálneho fondu podľa platných Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

- (6) Pravidlá výberu formy stravného počas prekážok na strane vlastného stravovacieho zariadenia budú súčasťou Pracovného poriadku zamestnávateľa.
- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravné počas prekážok na strane vlastného stravovacieho zariadenia
 - o len pre aktuálne evidovaných vlastných zamestnancov,
 - o počas pracovných dní,
 - o za podmienky, že odpracujú minimálne 4 hodiny počas tohto dňa.

Článok 27 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, 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.

Článok 28 **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,25%
- (2) Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (4) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 29 **Záverečné ustanovenia**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 25. augusta a za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5 a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne,

najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.

- (3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Modre dňa 02.02.2023

.....

odborová organizácia

.....

štatutárny zástupca zamestnávateľa

