

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 1. 04. 2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Myjava, zastúpenou Mgr. Míriam Plankovou – splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plno mocenstva zo dňa 28.8.2018 /ďalej len odborová organizácia/

a

Základnou školou Myjava, IČO: 31827691, zastúpenou Mgr. Zdenkom Šimom, riaditeľom školy /ďalej zamestnávateľ/

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

/1/ Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie, jej štatutárny orgán splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Míriam Plankovú, predsedníčku odborovej organizácie.

/2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 20.11.1992.

Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

/3/ Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZVPVZ“, a namiesto zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov skratka „ZOPVZ“

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnanec uznáva v zmysle §231 a §232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

/1/ Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

/2/ Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas 37,5 hod. a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

/3/ Účinnosť tejto KZ sa začína dňom podpísania KZ a končí dňom uzatvorenia novej KZ, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je dojednaná odchyľne. Toto upresňuje dodatok ku KZ.

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, ako to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2023. 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 uchovávajú 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 15 dní od jej podpísania.

/2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorá je súčasťou zápisnice z porad školy.

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

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky a náhrady za pohotovosť

/1/ Zamestnávateľ môže vyplatiť mesačne, ak to umožňuje ust. §10 ZOPVZ:
- zamestnávateľ bude výplatu osobných príplatkov a odmien realizovať v zmysle §10 ZOPVZ a interných predpisov (vnútorný platový predpis), ktoré sú prílohou tejto zmluvy.

Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi prehodnotí minimálne 4-krát do roka, na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení. Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže znížiť len v prípade, ak nedisponuje dostatkom mzdových prostriedkov alebo zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku.

Článok 8

Odmeny

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu pedagogickému zamestnancovi, vo výške jedného funkčného platu nepedagogickému zamestnancovi.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu pedagogickému zamestnancovi, vo výške jedného funkčného platu nepedagogickému zamestnancovi.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

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

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

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne, na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Myjave, č. ú. SK82 900 0000000011491378 vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25 dňa v mesiaci.

/4/ Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

/5/ Zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa určí tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa - § 7 ods. 4 a 5 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ určuje tarifný plat podľa § 7 zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnancom, vykonávajúcim nasledovné činnosti: spoločné pracovné činnosti – činnosti vykonávané nepedagogickými zamestnancami:

– hospodárka, ekonómka
mzdová účtovníčka
vedúca šj
všetkým prevádzkovým zamestnancom s prevahou fyzickej práce /kuchárky, upratovačky, školník, kurič, údržbár/.

/6/ Zamestnávateľ môže so zamestnancom, ak to druh práce umožňuje uzavrieť dohodu podľa § 52 ZP /domáca práca/. Dohoda sa uzavrie len vo výnimočných prípadoch, na dobu určitú, na žiadosť zamestnanca. Okruh zamestnancov sa určuje: hospodárka, ekonómka

mzdová účtovníčka
vedúca šj

Článok 10 Odstupné a odchodné

/1/ Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení §63 ods. 1 písm. a/ a b/ ZP právny nárok na odstupné.

/2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ ZP odstupné, a to vo výške:

a/ jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
b/ dvoch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c/ troch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d/ štyroch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e/ päť funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

/3/ Zamestnávateľ pri racionalizácii pracovných miest. príp. reštrukturalizácii školstva prednostne ukončí pracovný pomer:

- so zamestnancami, ktorí spĺňajú podmienky na starobný dôchodok
- so zamestnancami nespĺňajúcimi kvalifikačné predpoklady a zamestnancami prijatými na dobu určitú
- so zamestnancami, ktorí nedosahujú v škole so žiakmi dostatočné výchovno-vyučovacie výsledky a disciplína žiakov na ich hodinách nie je adekvátna
- so zamestnancami s nevyužitou kvalifikáciou.

/4/ Odchodné patrí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný

dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % v sume dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení. /§ 76 ods. 6 ZP/.

Článok 11 Dovolenka na zotavenie

/1/ V zmysle KZVS, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom, ktorí nie sú uvedení v odseku 3, predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP o jeden týždeň.

/2/ Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje bod 1 má od roku 2015 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

/3/ Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce – pedagogických a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť Kolektívne vzťahy a 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 s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

/2/ V prípade porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 tejto 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 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, 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 v KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky /ďalej ministerstvo/.

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

Článok 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 a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

/2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach č.9/2010 a Vnútornej smernice o sťažnostiach ZŠ Myjava, Viestova 1 z 29.6.2010 tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 15

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

/1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § - u 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

a/ jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán.

b/ jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia,

c/ vnútorné zariadenia miestnosti uvedenej v písm. a/ tohto odseku.

d/ zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky 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 kolektívnou zmluvou, 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, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 16

Náklady na kolektívne vyjednávanie

a/ Informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov.

a/ o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu

b/ o dôvode 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 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 v ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať

e/ kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať / 73 ods. 2 písm. e/ ZP/

- o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením / § 74 ZP /

- o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadného prepúšťania / § 73 ods. 4 ZP/

- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci / § 98 ods. 7 ZP /

- o svojej hospodárskej činnosti a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti / § 238 ods. 2 ZP/

- o iných prípadoch skončenia pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením / § 74 ZP/

- o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2022/2023, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách

Článok 17

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

/I/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ najmä:

a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana / § 240 ods. 6, 7 ZP/
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa / § 12 ZVPVZ/
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok /§ 111 ods. 1 ZP/
- na určenie hromadného čerpania dovolenky /§ 111 ods. 2 ZP/
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP / 39 ods. 1, 2 ZP/
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§86 ods. 1 ZP/

- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času / § 87 ods. 1 ZP/
- zavedenie pružného pracovného času /§ 88 ods. 1 ZP/
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien /§ 90ods. 2 ZP/
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia /§ 91 ods. 2 ZP/
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni /§ 93 ods. 3 ZP/
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas /§ 97 ods. 10 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/
- vymedzenie okruhu pracovných činností, remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce, ktorých zamestnávateľ zaradí bez závislosti od dĺžky započítanej praxe v rozpätí najnižšej a najvyššej platovej triedy / § 7 ods. 5 ZOPVZ/
- 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 a § 29 ods. 2 ZOPVZ/ a štatistické výkazy / P1-04/ a
- o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o práci vo verejnom záujme a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP / § 6 nar. vl. SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP/

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov /§ 29 ZP/
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov / § 73 ods. 2 ZP/
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede / § 74 ods. 1 ZP/
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý zamestnancovi započíta do pracovného času /§ 90 ods. 10 ZP/
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja / § 94 ZP/
- výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku /§ 97 ods. 7 ZP/
- organizáciu práce v noci / § 98 ods. 6 ZP/
- zavádzanie zmien normy spotreby práce /§ 133 ods. 3 ZP/
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich prehlbovania a zvyšovanie kvalifikácie / § 153 ZP/
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou /§ 159 ZP/
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,19 € /§ 191 ods. 4 ZP/
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania /§ 198 ods. 1, 2 ZP/
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou / § 158, 161, 162, 171/
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia najmä ak je ohrozená zamestnanosť /§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP/

- zásadné otázky podmienok sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a prac. prostredia / § 237 ods. 2 písm. b/ ZP/
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo zmluvných podmienok /§ 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. e/ ZP/
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov /§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP/

d/ umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR SR a OZ PšaV č.j. 3790/97-III/11 zo dňa 1. 12. 1997 najmä

- nad stavom BOZP u zamestnávateľa / § 149 ods. 1 ZP/
- v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy.

2. V zmysle §240 ods 3 a 4 zákona č. 311/2001 v znení neskorších predpisov, podľa novely č. 361/2012 Z.z.(Zákonníka práce) zamestnávateľ poskytne predsedovi ZO na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 5 dní po štyri hodiny ročne. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté. Predseda ZO bude čerpať náhradné voľno v čase prázdnin. V čase vyučovania budú členovia ZO čerpať PV iba výnimočne, a to v prípade školení organizovaných OZ.

Článok 18 Záväzky odborovej organizácie

/1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 11 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 Ochrana práce

/1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a § 8a až 8f zákona NR SR je č. 330/1996 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

/2/ Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- a/ zaraďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP
- b/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- c/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 inými predpismi na zaistenie BOZP
- d/ kontrolovať úroveň starostlivosti o BZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BODZ, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
- c/ zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu
- f/ zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly
- g/ uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP
- h/ vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti k BOZP a program jej realizácie
- i/ 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
- j/ odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
- k/ 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
- l/ tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- m/ vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov
- n/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

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 vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať
 - c/ požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu.

d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP

/3/ O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

/4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 21 Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca

b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem

Článok 22 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 vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

Článok 23 Stravovanie

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných smenách 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 poskytované pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov. /Príloha č. 1/

/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 0,76 € na jedno hlavné jedlo

Článok 24 Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ, pokiaľ spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov oprávnení ich užívania.

Článok 25 Starostlivosť o kvalifikáciu

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

/2/ Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.

/3/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovnú úľavu a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 26 Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

/1/ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídela podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/94 Z.z. o sociálnom fonde /ďalej zákon/.

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený

- a) povinným prídelaom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelaom najmenej vo výške 0,25 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 27 Projekt na ochranu osobných údajov

Zamestnávateľ má vypracovaný Projekt na ochranu osobných údajov. Zamestnávateľ sa riadi zásadami v tomto projekte.

Článok 28

Práce neschopnosť

V prípade PN bude výška náhrady príjmu nasledovná:

- 55 % denného vymeriavacieho základu, v období od 1. do 3. dňa trvania PN,
- 55 % denného vymeriavacieho základu, v období od 4. do 10. dňa trvania PN.

Štvrtá časť

Článok 29

Záverečné ustanovenia

/1/ Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať ročne.

/2/ Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

/3/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

/4/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V dňa

.....
základná organizácia zamestnávateľa

.....
štatutárny zástupca