

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na kalendárne roky 2023 a 2024

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

1. ZO OZ PŠaV na Slovensku pri Spojenej škole v Novej Bani, Školská 64/5, 968 01 Nová Baňa, organizačné číslo 73-2548-006, zastúpenou Mgr. Andreou Pavlovou – predsedníčkou ZO OZ

a

2. Spojenou školou, Školská 5, 968 01 Nová Baňa, IČO: 00027987, zastúpenou PaedDr. Karinou Gažiovou (ďalej len zamestnávateľ), ktorej zriaďovateľom je od 1.1. 2022 Regionálny úrad školskej správy v Banskej Bystrici, so sídlom Nám. L. Štúra 5943/1, 974 05 Banská Bystrica, IČO: 54 139 937 (ďalej len zriaďovateľ).

v nasledovnom znení:

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 3 ods. 2 stanov odborovej organizácie, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Andreu Pavlovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie k uzavretiu tejto kolektívnej zmluvy tvorí prílohu č. 1 Kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 9. 2012 vydanou Krajským školským úradom v Banskej Bystrici, v znení dodatkov ku zriaďovacej listine. 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 spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa "zmluvné strany", namiesto označenia z. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, skratka "ZOZV", z. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, skratka "OVZ", namiesto z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, skratka "ZP" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023, 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 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 zamestnávateľa.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobúda účinnosť dňom, ktorý nasleduje po dni, jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv (vyplýva to z § 47a z. č. 40/1964 Z. z. Občiansky zákonník, skutočnosť, že je KZ zmluvou, ktorá sa v Centrálnom registri zmlúv zverejňuje povinne, vyplýva z § 5a ods. 5 z. č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a jej účinnosť končí dňom, nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

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, t. j. články **8, 10, 11 a 26** 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 kolektívnu zmluvou

- (1) Odborová organizácia musí 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 § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Ďalšie predĺženie pracovného pomeru alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru

- (1) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky zamestnávateľ môže v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) ZP v nasledovných **kategoriách pedagogických zamestnancov**:
 - **v kategórii pedagogický asistent**:
na vykonávanie výchovno-vzdelávacej činnosti v súlade so zákonom č. 138/2019 Z. z. a na základe pridelenia nenormatívnych finančných prostriedkov na príslušný kalendárny rok, resp. školský rok,
 - **v kategórii majster odbornej výchovy**:
z dôvodu potreby na aktuálny školský rok zabezpečiť plynulosť a odbornosť výchovno-vzdelávacej činnosti v učebnom odbore Odborného učilišťa pre žiakov s telesným postihnutím ako zložka Spojenej školy, Školská 5, Nová Baňa.

Článok 8

Príplatky a odmeny

1. Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ je povinný využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá v súlade s prílohou č. 2 Pracovného poriadku zamestnancov Spojenej školy Nová Baňa.
- (3) Zamestnávateľ priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Zamestnávateľ prehodnocuje priznaný osobný príplatok v januári a v septembri

kalendárneho roka a mimoriadne počas kalendárneho roka (napr. pri nástupe po materskej alebo rodičovskej dovolenke).

- (4) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
- (5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

2. Odmeny

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku za pracovné zásluhy vo výške jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval viac ako dva roky.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy s sumou 200,- eur pri dosiahnutí 60 rokov veku, ak jeho pracovný pomer trval viac ako dva roky.

Článok 9 Výplata platu

- (1) Zamestnávateľ uskutočňuje výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je desiaty deň - do 13. dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ zasiela plat 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.

Článok 10 Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - a) dvojnásobok funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat, v súlade s KZVS pre príslušný kalendárny rok.)

- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, odstupné v sume:
- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat, v súlade s KZVS pre príslušný kalendárny rok.)

- (3) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z. z. v znení účinnom od 1. januára 2022 „Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

- (4) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat, v súlade s KZVS pre príslušný kalendárny rok.)

- (5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat, v súlade s KZVS pre príslušný kalendárny rok.)

- (6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

- (7) Podľa § 76 ods. 4 ZP „Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú

časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.“

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) Zamestnávateľ je povinný po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) – je 2 % z hrubého príjmu zamestnanca za príslušný kalendárny mesiac v zmysle KZVS pre príslušný kalendárny rok. Zamestnávateľ sa zaväzuje takto poskytnutý príspevok zamestnancovi odvádzať mesačne do príslušnej DDS podľa jeho účastníckej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ, v súlade s Pracovným poriadkom zamestnancov Spojenej školy určuje tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený 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 13

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 umožní pedagogickým zamestnancom časť nepriamej pedagogickej činnosti súvisiacej s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním pedagogického zamestnanca vykonávať mimo pracoviska školy. Zoznam činností a rozsah pracovného času pre pedagogických zamestnancov mimo pracoviska školy je uvedený v Pracovnom poriadku zamestnancov Spojenej školy.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP v súlade s KZVS pre príslušný kalendárny rok.
- (2) V zmysle zákonníka práce si zamestnanci čerpajú dovolenku na zotavenie

v kalendárnom roku podľa rozpisu dovolení schválenom priamym nadriadeným zamestnancom po odsúhlasení riaditeľky školy. Pri zostavovaní plánu dovolenky sa zohľadňujú špecifické záujmy zamestnávateľa v súvislosti s organizáciou školského roka.

Podmienky čerpania dovolenky zamestnancami školy z hľadiska organizačného zabezpečenia plynulého chodu školského roka sú uvedené v Pracovnom poriadku zamestnancov Spojenej školy.

Pracovné voľno

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna v kalendárnom roku; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Zamestnanec školy si o deň pracovného voľna požiada len počas dní školských prázdnin.
- (2) Zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno 1 deň s náhradou funkčného platu podľa § 141 ods. 3 písm. b) ZP pri prvom nástupe dieťaťa zamestnanca do základnej školy, na základe písomnej žiadosti zamestnanca.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

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 16

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.

Článok 17

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.

Článok 18

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 § 240 ZP je zamestnávateľ povinný na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) miestnosť č. 214 na adrese Školská 64/5, Nová Baňa, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán, odborová organizácia je povinná využívať miestnosti č. 214 pre svoje účely v takom čase, aby nenarúšala výchovno-vzdelávací proces žiakov v uvedenej miestnosti,
 - b) školskú telefónnu linku – 0456856546 na nevyhnutný čas za účelom telefonického spojenia,
 - c) využívanie internetového pripojenia,
 - d) všetky prevádzkové náklady (energie, internetové pripojenie, telefón a pod.) na svoj náklad,
 - e) miestnosť č. 206 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 – nástenku na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a

kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).

- (3) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie.
- (4) Zamestnávateľ poskytne predsedníčke ZO OZ PŠaV na Slovensku pri Spojenej škole v Novej Bani pracovné voľno s náhradou funkčného platu na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jej potreby na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (5) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou funkčného platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej ZO OZ PŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu. ZO OZ PŠaV na Slovensku pri Spojenej škole v Novej Bani na podujatiach zastupuje predsedníčka ZO OZ PŠaV, alebo ju zastupuje iný funkcionár, ktorý je zvolený do orgánov odborovej organizácie.
- (6) Predsedníčka ZO OZ PŠaV na Slovensku pri Spojenej škole v Novej Bani, alebo zastupujúci iný funkcionár písomne požiada zamestnávateľa o pracovné voľno s náhradou funkčného platu v súlade s § 136 ods. 1 a § 240 ZP minimálne 3 pracovné dni pred termínom podujatia, na ktoré žiada uvoľnenie.
- (7) Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 19

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

- (1) Zamestnávateľ je povinný plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) **Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou** v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie
 - určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
 - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky z prevádzkových dôvodov (§ 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),

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, Zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky v starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody, vyššiu ako 50 €, za ktorú zamestnanec zodpovedá a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- 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, splnutie, 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);
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)

- plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)

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 (§ 239 ZP).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia je povinná po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia je povinná informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia je povinná prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia je povinná informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný 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 je povinný:
 - a) 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),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - d) 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),
 - e) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona č. 124/2006)
 - f) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy

- a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona č. 124/2006),
- g) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona č. 124/2006),
 - h) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu v prvý výplatný termín zamestnanca po nástupe do zamestnania (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)
 - i) umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (§ 10 zákona č. 124/2006)
 - j) v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§30 ods.1 zákona 355/2007 Z.z.)
 - k) zabezpečiť po prerokovaní so zástupcami odborovej organizácie menovanie zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a oboznámiť s tým všetkých zamestnancov dotknutých pracovísk. (20 ods. 1 písm. a zákona OVZ)

Článok 22

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia je povinná 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 sami vyšetrovať, zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude odborovú organizáciu informovať o vzniku pracovných úrazov v trvaní nad 3 dni pracovnej neschopnosti a v prípade potreby ich prizve k vyšetrovaniu v súlade so zákonom č. 124/2006 Z.z.,
 - 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) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ je povinný:

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
- b) v súlade so Zásadami pre tvorbu a použitie sociálneho fondu pre príslušný kalendárny rok, prispievať na rekondičný pobyt a liečebnú starostlivosť zamestnancov,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 30 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
- d) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.).

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) OZ PŠaV poskytuje príspevky na zahraničné zájazdy EXOD a doplnkové domáce rekreácie zo zväzových prostriedkov pre členov organizácie.
- (2) Zamestnávateľ môže po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečiť pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými zásadami.
- (3) Zamestnávateľ poskytne osamelým matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky, pracovné voľno s náhradou funkčného platu na ich žiadosť (v súlade s § 141 ods. 3 písm. c) ZP) na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody a to v dĺžke maximálne 3 dni. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky. Odsek 3, článku 24 neplatí pre pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca školy.

Článok 25

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ zabezpečuje v zmysle § 152 ZP 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 zabezpečuje stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení alebo u iného zamestnávateľa, a to v DSS Hrabiny, Rekreačná cesta 393 v Novej Bani. 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) Stravné podľa ods. 3 nepatrí zamestnancovi počas dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti, ošetrovaní člena rodiny, návštevy lekára – pokiaľ návšteva trvá celú pracovnú dobu, študijného voľna.
- (5) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a vnútorných predpisov Spojenej školy.

Článok 26

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond zamestnávateľa je určený v zmysle KZVS pre príslušný kalendárny rok. „Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu“ pre príslušný kalendárny rok tvorí samostatný Vnútorný predpis Spojenej školy.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 27

Záverečné ustanovenia

- (1) Zamestnávateľ je povinný kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
- (2) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. 8. 2023 do 31. 12. 2024. Jej platnosť sa vždy predlžuje dodatkom ku kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- (3) Zamestnávateľ je povinný v súlade s § 5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák. č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
- (4) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise. Zamestnávateľ zabezpečí, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na pracovisku zamestnávateľa voľne dostupný, to platí obdobne pre výbor ZO v rámci jeho pôsobnosti.

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

V Novej Bani dňa

.....

odborová organizácia

.....

zamestnávateľ