

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Uzatvorená dňa medzi zmluvnými stranami:

ZÁKLADNOU ORGANIZÁCIOU ODBOROVÉHO ZVÄZU PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA A VEDY NA SLOVENSKU pri Špeciálnej základnej škole v Banskej Bystrici (73-2503-006) Ďumbierska 15, zastúpenou Mgr. Želmírou Majerskou, predsedkyňou ZO OZ PŠaV a splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2. stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 5.12.2019

a

ŠPECIÁLNOU ZÁKLADNOU ŠKOLOU, Ďumbierska 15, Banská Bystrica, IČO 00354252, zastúpenou Mgr. Lýdiou Miklošovičovou, riaditeľkou školy nasledovne:

PRVÁ ČASŤ Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia pracovníkov školstva a vedy má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 b) stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 5.12.2019, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Želmíru Majerskú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo zasadnutia výboru tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 30.5.1996. 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 Zákonníka práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2020 skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231, ods. 1 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, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. 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, ktorí vykonávajú domácu prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2020 a skončí 31. januára 2021 .

4) 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 (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. 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 uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3) Novoprijímaných 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 vyplývajúce z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom za výkon špecializovanej činnosti:
 - činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatek v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený zvýšenej o 24 %;
 - činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného

pedagogického zamestnanca v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený zvýšenej o 24 %;

- 2) Zamestnávateľ vyplatí podľa § 15 OZV zamestnancovi príplatok za praktickú prípravu v sume 50 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
- 3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).
- 4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).
- 5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v soboru, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 4 až 6 (§ 19 OVZ).
- 6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu (§ 20, ods. 1 písmeno. c/ OVZ) a pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu v sume 500,- €.
- 7) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

Osobný príplatok

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).
Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- 2) Priznanie osobného príplatku je limitované mzdovými prostriedkami na príslušný kalendárny rok.
- 3) Priznanie osobného príplatku je upravené vnútorným predpisom o priznaní osobného príplatku, ktorý je prílohou č. 4 tejto KZ.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Príplatok za profesijný rozvoj § 14

Zamestnávateľ podporuje profesijný rozvoj priznaním príplatku za profesijný rozvoj po dvoch rokoch výkonu pracovnej činnosti za úspešné absolvovanie

1. rozširujúceho štúdia okrem rozširujúceho štúdia špeciálnej pedagogiky pedagogického zamestnanca školy pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a pedagogického zamestnanca zariadenia sociálnej pomoci,
2. štátnej jazykovej skúšky,
3. špecializačného vzdelávania na výkon špecializovaných činností v kariérových pozíciách podľa § 36 ods. 1 písm. c), d) až h), k) až m) a § 36 ods. 2 písm. b) až d) a v súlade so štruktúrou kariérových pozícií školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci,
4. inovačného vzdelávania v rozsahu najmenej 50 hodín.

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky

c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania

d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania

Príplatok za profesijný rozvoj podľa zamestnávateľa prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania.

Príplatok za profesijný rozvoj podľa zamestnávateľa prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti

Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1, zákona č. 138/2019 Z. z. a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 daného zákona, uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

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

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 9. 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 požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).

Článok 9

Odchodné a odstupné

- 1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** najmenej v sume

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (za predchádzajúcich 12 kalendárnych mesiacov), ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (za predchádzajúcich 12 kalendárnych mesiacov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku (za predchádzajúcich 12 kalendárnych mesiacov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (za predchádzajúcich 12 kalendárnych mesiacov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písmeno a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** najmenej v sume
- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (za predchádzajúcich 12 kalendárnych mesiacov), ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (za predchádzajúcich 12 kalendárnych mesiacov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku (za predchádzajúcich 12 kalendárnych mesiacov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (za predchádzajúcich 12 kalendárnych mesiacov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (za predchádzajúcich 12 kalendárnych mesiacov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) 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/ (§ 76 ods. 1, 2 ZP a čl. II. ods. 5 KZ VS na rok 2020), ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 4) 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.
- 5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi prispievať dohodnutú výšku príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie alebo životné dôchodkové sporenie (podľa rozhodnutia zamestnanca) vo výške 20,-- €.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým 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 zák. č. 553/2003 Z. z.).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V zmysle KZVS, bod II. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok

zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2020 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvoch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36,5 hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

- 2) Zamestnanec má v roku 2020 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši vek 33 rokov.
- 2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej šesť týždňov.
- 3) Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je určená deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 14

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu (v zmysle § 7, ods. 5 Zákona č. 591/2007) na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť, tým zamestnancom ktorí dochádzajú denne do zamestnania autobusom, vlakom čiže verejnou dopravou od vzdialenosti 15 km (vzdialenosť miesta bydliska a pracoviska) vo výške 40 % skutočne vynaložených nákladov. V prípade, že zamestnanec dochádza vlastným motorovým vozidlom, uhradia sa výdavky na dopravu vo výške 40% nákladov cestovného vo verejnej doprave, zdokladované potvrdením SAD, pričom sa neberie do úvahy výška príjmu v zmysle § 7 ods. 5) zákona č. 591/2007 v znení neskorších predpisov. Nevzťahuje sa to na cestovné mestskou hromadnou dopravou.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

- 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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37, ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým 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.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 332 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 6 ZP).

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - a) jednu miestnosť (triedu), v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán;
 - b) poskytne možnosť využívania jednej telefónnej linky (faxovej) za účelom telefonického spojenie, faxového spojenia alebo počítačového prepojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu;
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písmene 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.
- 2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovej

organizácii.

Článok 19

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 odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch pri:

- vydání pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOZV)
- odlišnom určení nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP)
- výpovedi alebo okamžitom zrušení pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 ZP)
- vydání predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
- nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)
- určení začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
- určení času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
- určení podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91, ods. 2 ZP)
- určení rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
- vymedzení okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP)
- prijatí plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
- určení hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2. ZP)
- rozšírení okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152. ods. 5 písmeno b/ ZP)
- určení prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitií zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - o dôvodoch prechodu
 - pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 7 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý

rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktorému mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborý hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP)

➤ o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písmeno a/ a b ZP)
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností s pracovno-právnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141 ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na uzatváranie 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 50,€ (§ 191, ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písmeno b/ ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2, písmeno c/ ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnickej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písmeno d/ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písmeno e/ ZP)

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržania pracovno-právnych 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).

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu členom výboru ZO OZ, členom komisie BOZP a ostatných orgánov podľa pozvánky.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu podľa pozvánky.

- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy pri príležitosti rezortného sviatku Dňa učiteľov.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom tri dni pracovného voľna s náhradou mzdy na regeneráciu pracovných síl. Pracovné voľno bude čerpať zamestnanec za podmienok určených riaditeľkou školy. Čerpanie pracovného voľna výhradne v čase prerušenia prevádzky školy (vianočné prázdniny 1 deň, jarne prípadne letné prázdniny 2 dni).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k prerušeniu 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 21

Ochrana práce

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 8 a) až 8 f) zákona NR SR je č. 330/1996 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:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosti, 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 ostatnými predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
 - 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 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 pracovnoprávných 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 zákonom č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov.

Článok 22

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 vyšetrovať
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
 - 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
- b/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z. a KZ VS pre rok 2013)
- c/ nekrátiť dovolenku z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca (nad 100 dní).

Článok 24

Starostlivosť o deti zamestnancov

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

Článok 25

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,30 € na jedno hlavné jedlo.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.
- 6) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancom v čase mimo prevádzky školskej jedálne v čase školských prázdnin náhradnou formou – t.j. poskytnutím stravovacích lístkov v hodnote zodpovedajúcej výške stravného len za počet odpracovaných zmien zamestnanca.
- 7) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancom, ktorí na základe lekárskeho potvrdenia od odborného lekára sa nemôžu stravovať v školskej jedálni náhradnou formou – t.j. poskytnutím stravovacích lístkov v hodnote zodpovedajúcej výške stravného len za počet odpracovaných zmien zamestnanca.
- 8) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancom, ktorí výkon práce vykonávajú na elokovanom pracovisku zamestnávateľa náhradnou formou poskytnutím stravovacích lístkov v hodnote zodpovedajúcej výške stravného len za počet odpracovaných zmien zamestnanca.
- 9) Ak zamestnanec z rôznych príčin neodpravoval určenú pracovnú zmenu (na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny), kráti sa mu nárok na stravovací lístok.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa vzdelávanie svojich zamestnancov – nadobúdanie vedomostí, zručností a spôsobilostí s cieľom udržania, zdokonaľovania, rozširovania a dopĺňania profesijných kompetencií pedagogických a odborných a ostatných zamestnancov potrebných na výkon ich činností.

Článok 27

Sociálny fond

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom je vo výške 1,0 %
- b) ďalším prídelom vo výške najmenej 0,50% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
- c) príspevok na kolektívne vyjednávanie v sume 0,05 % zo základu ustanoveného zákonom o sociálnom fonde bude zamestnávateľ odvádzať na číslo účtu odborovej organizácie do konca kalendárneho roku 2020 (Zákon o sociálnom fonde č. 591/2007 Z. z. § 7, ods. 3,4).

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Článok 28

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

- 2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak súhlasu toho podpisujú.

V Banskej Bystrici dňa 24.01.2020

základná organizácia
Mgr. Želmira Majerská

štatutárny zástupca zamestnávateľa
Mgr. Lýdia Miklošovičová

Prílohy:

príloha č. 1 – plnomocenstvo

príloha č. 2 – zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

príloha č. 3 – zoznam zamestnancov, ktorí vzali KZ 2020 na vedomie

príloha č. 4 – vnútorný predpis o priznaní osobného príplatku