

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Uzatvorená dňa 1. januára 2023 medzi zmluvnými stranami:

*Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
Základnej školy*

Sídlo: Zimná ul. č. 190, 049 25 Dobšiná

IČO: 73 1013 808

Zastúpenou Mgr. Beátou PALACKOVOU, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie
a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa č. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe
splnomocnenia zo dňa 11.01.2020

(ďalej len Odborová organizácia)

a

Základnou školou

Sídlo: Zimná ul. č. 190, 049 25 Dobšiná

IČO: 35 5437 52

Zastúpenou Mgr. Jaroslavom Hutníkom, riaditeľom školy

(ďalej len Zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb.
o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 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 stanov Odborového zväzu a splnomocnenia zo dňa 11. januára 2020, ktorým výbor Odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzavretie Kolektívnej zmluvy pani Mgr. Beátu Palackovú, predsedníčku Odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 11. januára 2020 tvorí jednu z príloh tejto Kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. apríla 2002. 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 Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „**OVZ**“, namiesto Zákona o ochrane verejného záujmu skratka „**ZOVZ**“, namiesto Zákonníka práce skratka „**ZP**“ a namiesto Kolektívnej zmluvy na rok 2023 skratka „**KZ**“.

Článok 2

Uznanie Odborovej organizácie a Zamestnávateľa

Zamestnávateľ v zmysle § 231 a § 232 Zákonníka práce uznáva Odborovú organizáciu ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto Kolektívnej zmluvy. Odborová organizácia uznáva Zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie 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 kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi Zamestnávateľom a jeho zamestnancami, ako aj práva a povinnosti Zmluvných strán.
2. Táto Kolektívna zmluva je záväzná pre Zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u Zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas

a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov Zamestnávateľa, ktorí pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

3. Účinnosť tejto Kolektívnej zmluvy sa začína dňom 1. januára 2023. Je platná dňom podpisu medzi Zmluvnými stranami. Platí do uzatvorenia novej Kolektívnej zmluvy, alebo doplnkom ku Kolektívnej zmluve.

Článok 4

Zmena Kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva sa môže meniť len po dohode jej Zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu Kolektívnej zmluvy jednou zo Zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „**Doplnok ku Kolektívnej zmluve**“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku Kolektívnej zmluve zmeniť ustanovenia Kolektívnej zmluvy, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto Kolektívnej zmluve zmeniť aj iné ustanovenia tejto Kolektívnej zmluvy bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto Kolektívnu zmluvu po dobu piatich rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnu zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní Kolektívnej zmluvy rozmnožiť ju a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi Odborového zväzu v lehote desiatich dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov Zamestnávateľa s obsahom Kolektívnej zmluvy do pätnástich dní od jej uzatvorenia.

Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda Odborového zväzu s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom Kolektívnej zmluvy sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi Zamestnávateľ s touto Kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z Kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri príležitosti životného jubilea päťdesiatich rokov veku vo výške jeho funkčného platu podľa § 20 ods. 1 písm. c) OVZ.

Článok 8

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo na vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností podľa § 10 OVZ.
2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku bude Zamestnávateľ pri jeho priznaní zohľadňovať kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto Kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé centy nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
4. Zamestnancovi môže Zamestnávateľ odobrať osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

5. Zamestnávateľ prizná pedagogickému zamestnancovi osobný príplatok súbežne podľa ods. 1 a 2 aj za sústavné prehlbovanie pedagogickej spôsobilosti v sume od 0% do 5% jeho tarifného platu.

Článok 9

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v 13. deň po ukončení predchádzajúceho kalendárneho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy člena Odborového zväzu v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku č. **99626176 / 0900** vo výške **0,50%** z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy poukazovať časti mzdy určené zamestnancom aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil podľa § 130 ods. Zákonníka práce a § 131 ods. 7 Zákonníka práce.

Článok 10

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí po dohode zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške:
 - a. najmenej dvoch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u Zamestnávateľa menej ako päť rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby,
 - b. najmenej štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u Zamestnávateľa viac ako päť rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby,

- c. v sume najmenej troch funkčných platov pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

1. Pracovný čas zamestnancov je definovaný v Pracovnom poriadku pre pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a nepedagogických zamestnancov Základnej školy, Zimná 190, Dobšiná v časti IV. čl. 15 a čl. 16.
2. V zmysle Kolektívnej zmluvy vo verejnej službe na rok 2023, bod II. 1 sa v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania u zamestnávateľa v roku 2023 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne.
3. Zamestnanec má v roku 2023 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

1. Dovolenka pedagogických zamestnancov, t.j. učiteľov vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov, asistentov a vychovávateľov je 9 týždňov, t.j. 45 dní v kalendárnom roku.
2. V zmysle KZVS, bod. II. 2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje základná výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 ZP u nepedagogických zamestnancov o dva týždne (t.j. na 6 týždňov a 7 týždňov).

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti Zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho mieru

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti Kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho mieru.
2. V prípade porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v čl. 4 ods. 1 Kolektívnej zmluvy môžu Zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajkom a výlukou pri splnení základných podmienok stanovených v Zákone o kolektívnom vyjednávaní č. 2/1991.

Článok 14

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 vyplývajúceho z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov plynúcich 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 na riešenie sporu sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len Ministerstvo).
3. Ak Zmluvné strany kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na Ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto Kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo súdu, 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 v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto 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 podľa § 13 ods. 3 ZP.

Článok 16

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.
2. Zamestnávateľ upraví pracovný čas pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania). Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch OZ podľa jeho potreby.

Článok 17

Spolurozhodovanie a súčinnosť Zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto Kolektívnej zmluvy najmä:

- a. vyžiadať si súhlas Odborového zväzu, alebo rozhodnúť po dohode s ním v nasledovných prípadoch:
- výpoveď alebo zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana podľa § 240 ods. ZP
 - vydanie pracovného poriadku u Zamestnávateľa podľa § 12 ZOVZ
 - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok podľa § 111 ods. 1 ZP
 - určenie hromadného čerpania dovolenky podľa § 111 ods. 2 ZP
 - vydanie predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) podľa § 93 ods. 3 ZP
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa § 87 ods. 2 ZP
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie podľa § 91 ods. 2 ZP
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas podľa § 97 ods. 6 ZP
 - informovať Odborovú organizáciu o vytvorení nového pracovného miesta
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu podľa § 142 ods. 4 ZP
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie podľa Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde,
- b. písomne informovať Odborovú organizáciu najmä:
- o platobnej neschopnosti Zamestnávateľa do piatich dní od jej vzniku
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - o záväznom limite mzdových prostriedkov, ktoré určil zriaďovateľ, aj o jeho zmenách
 - o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej službe a nariadenia vlády Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP podľa § 7 ods. 6 Zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení Zákona č. 309/2007 Z. z.

– o skončení pracovných pomerov z iných dôvodov, ako uvádza § 63 ods. + písm. a), b), c) ZP, napr. § 63 ods. 1 písm. d), e). Organizácia bude považovať v prípade dania výpovede podľa § 63 ods. 1 písm.:

1. za neuspokojivé pracovné výsledky možno dať zamestnancovi výpoveď len v prípade, že ho Zamestnávateľ v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na ich odstránenie a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil (§ 74 ZP)

- neskorý nástup na vyučovanie
- neskorý príchod na pracovisko
- neúčast' na povinných školeniach priamo súvisiacich s výkonom práce
- oneskorené hlásenie PN a OČR
- oneskorené odovzdávanie pedagogickej dokumentácie
- nedôsledné vedenie pedagogickej dokumentácie,

2. pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre sústavné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať výpoveď len v prípade, ak bol zamestnanec v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede:

- požívanie alkoholických a omamných prostriedkov na pracovisku v pracovnej dobe
- krádeže, sprenevera peňazí organizácie a rodičov.

Pri závažnom porušení pracovnej disciplíny, alebo ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním Zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, môže Zamestnávateľ skončiť pracovný pomer okamžite.

c. vopred prerokovať s Odborovou organizáciou najmä:

- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia podľa § 237 ods. 2 písm. b) ZP
- všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných, kultúrnych záujmov zamestnancov
- organizačné zmeny podľa § 237 ods. 2 písm. d) ZP

- opatrenia Zamestnávateľa pri prechode práv a povinností plynúcich z pracovnoprávnych vzťahov podľa § 29 ods. 2 ZP
- d. umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol:
 - nad stavom BOZP
 - v oblasti pracovnoprávnych predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov z kolektívnej zmluvy podľa § 237 ods. 4 a § 239 ZP.
- 2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru Odborovej organizácie a funkcionárom Odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti organizácie v nevyhnutnom rozsahu:
 - predseda výboru ZO 4 dni v roku
 - člen výboru ZO 1 deň v roku
 - člen komisie BOZP 1 deň v roku,
- 3. V prípade prekážky v práci zo strany Zamestnávateľa bude Zamestnávateľ postupovať podľa pracovného poriadku pre pedagogických a ostatných zamestnancov školy a podľa Zákonníka práce.
- 4. Práca nadčas bude hodnotená podľa smerníc Vnútorného mzdového predpisu.

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti Kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
2. Zaväzuje sa prizývať na zasadnutia výboru Odborovej organizácie zástupcu Zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z Kolektívnej zmluvy.

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ sa v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 6 až 10 Zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zákona č. 309/2007 Z.

z. zaväzuje sústavne zaistiť 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. zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovávať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami podľa § 6 ods. 1 písm. c) Zákona o BOZP,
- b. pravidelne oboznamovať vedúcich a ostatných zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie podľa § 6 ods. 1 písm. 1) Zákona o BOZP,
- c. zaradovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, neprípúšťať, 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. oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch Zamestnávateľa príslušnému OZ podľa § 17 ods. 5 Zákona o BOZP,
- 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 a program jej realizácie,
- i. najmenej raz za rok vykonať 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 podľa § 9 ods. 2 Zákona o BOZP,
- k. ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, poskytovať zamestnancom potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadné ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy,

pracovný odev a pracovnú obuv na bezplatné používanie podľa pracovnoprávnych predpisov,

- l. tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnanec 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 a za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č. 377/2004 o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 Zákona o BOZP,
- o. umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh Zamestnávateľa v oblasti BOZP podľa § 29 Zákona o BOZP.

Článok 20

Kontrola Odborovej organizácie v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u Zamestnávateľa podľa § 149 ZP:
 - kontrolovať, ako Zamestnávateľ plní svoje povinnosti o BOZP, či vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, kontrolovať hospodárenie Zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - kontrolovať, či Zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov,
 - zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,
 - v spolupráci s OZ a Zamestnávateľom raz do roka zhodnotiť rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP,
 - Zamestnávateľ sa zaväzuje raz do roka poskytnúť osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade s Nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z.,

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Doplniť stav lekárničiek na škole, udržiavať ich v zmysle platných noriem,
2. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu v období:
 - od 1. dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od 4. do 10. dňa pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 22

Rekreačná starostlivosť

V rámci rekreačno-oddychovej starostlivosti o zamestnanca sa Zamestnávateľ zaväzuje zorganizovať športový turnaj, prípadne ďalšie rekreačno-športové aktivity podľa záujmu zamestnancov.

Článok 23

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 Zákonníka práce zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu Zamestnávateľa sumou 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.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať aj na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona o sociálnom fonde v sume 0,76 € na jedno hlavné jedlo.

4. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie aj počas prekážok v práci, PN, LV, LVD, OČR. Tým zamestnancom, ktorí sa stravujú v školskej jedálni, zabezpečí stravovacie lístky v prípade, že sú v práci a školská jedáleň nie je v prevádzke.
5. Zamestnanec, ktorý je práceneschopný dlhšie ako 10 dní, nemá nárok na stravovanie v školskej jedálni počas ďalších dní trvania PN až do nástupu do práce.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ vytvorí všetky podmienky pre systematické prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne pre jej zvyšovanie. Zamestnanci budú zaraďovaní do pracovných funkcií zodpovedajúcich dosiahnutej kvalifikácii podľa § 3 ods. 3 a 5 OVZ.
2. Študujúcim, ktorým bol daný súhlas na štúdium popri zamestnaní a bola s nimi uzavretá dohoda v zmysle § 1420 ZP, poskytne Zamestnávateľ študijné úľavy podľa platnej legislatívy.

Článok 25

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Povinný prídelenie do sociálneho fondu je maximálne 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie Sociálneho fondu tvoria súčasť tejto Kolektívnej zmluvy a sú uvedené v prílohe. Ďalší prídelenie do Sociálneho fondu je 0,25% zo súhrnu všetkých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov. Zamestnávateľ po podpísaní zamestnávateľskej zmluvy s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou schvaľuje odvádzanie príspevku na účty zamestnancov, ktorí majú uzavretú zamestnaneckú zmluvu s DDS. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2% z objemu platov zamestnancov.

Štvrtá časť

Článok 26

Záverečné ustanovenia

1. Obsah Kolektívnej zmluvy možno meniť alebo dopĺňať len po dohode zmluvných strán. Pri takýchto zmenách sa postupuje ako pri uzatváraní Kolektívnej zmluvy.
2. Kontrola plnenia Kolektívnej zmluvy sa bude vykonávať dvakrát ročne. Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta, celý rok do 15. februára príslušného roku.
3. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania platia ďalšie zásady vyplývajúce z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa platnej pre príslušný rok.
4. Táto Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto Kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom, na znak čoho k nej prikladajú vlastnoručný podpis.
6. Neoddeliteľnou súčasťou tejto Kolektívnej zmluvy je:
 - Príloha č. 1 – Dohoda medzi Základnou organizáciou Odborového zväzu pri ZŠ v Dobšinej a Základnou školou so sídlom v Dobšinej, Zimná ul. 190, zastúpenou Mgr. Jaroslavom Hutníkom, riaditeľom školy
 - Príloha č. 2 – Vnútorný mzdový predpis
 - Príloha č. 3 – Plán čerpania dovolení

V Dobšinej, dňa 1. januára 2023,

Štatutárny zástupca Zamestnávateľa:

Mgr. Jaroslav Hutník, riaditeľ školy

Základná organizácia Odborového zväzu:

Mgr. Beáta Palacková, predsedníčka ZO