

Základná škola s materskou školou Karola Rapoša, Pionierska 4, 977 01 Brezno
ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ Karola Rapoša, Brezno

Kolektívna zmluva na roky 2023 - 2026



Časť I. **Úvodné ustanovenie**

Článok 1 **Pôsobnosť kolektívnej zmluvy**

1. Táto kolektívna zmluva upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na týždenný pracovný čas 15 hod a viac týždenne. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie **od 1.4.2023 do uzatvorenia novej KZ najneskôr do 31. 12. 2026.**
4. Zamestnávateľ zverejní túto kolektívnu zmluvu na internetovej stránke školy najneskôr do 3 mesiacov od jej uzatvorenia.

Článok 2 **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

1. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu. Oprávnenie zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
2. ZO OZ PšaV na Slovensku má právnu subjektivitu podľa zákona č.83 /1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.7 Stanov OZ PšaV na Slovensku.

Článok 3 **Uznanie odborovej organizácie**

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 až 232 ZP, ktorými sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, 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 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy 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 tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa ich prijať v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje do 10 dní od podpísania KZ ju rozmnožiť a doručiť predsedovi odborovej organizácie.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s KZ do 15 dní od jej podpísania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO s riaditeľkou školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou je prezenčná listina.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru pošle zamestnávateľ za účelom oboznámenia sa s KZ za predsedom odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní od podpísania zmluvy.

Časť II. **Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy,** **individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností**

Článok 7 **Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok, alebo výluku v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ak nedôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ. Právo na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa ho zaväzujú nespochybňovať.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu použiť krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t.j. štrajk a výluku pri splnení zákonných podmienok a podmienok tejto KZ.

Článok 8 **Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi v dobe účinnosti KZ).

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce a sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, alebo rozhodcu v zmysle ods. 2, alebo 3 tohto článku, tak, že zmluvná strana ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, alebo rozhodcu zaplatí druhej strane sankciu za neplnenie dohodnutého záväzku v sume € 331,94. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie v prípade zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávanía.

Článok 9 **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov** **a vybavovanie sťažností**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnancov na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpektorátu práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne. 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 (§ 13 ods. 6 ZP).

Článok 10 **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 § 240 ods. 4 Zákonníka práce (ďalej len ZP) sa zamestnávateľ zaväzuje po dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť:
 - a) miestnosť v ktorej bude rokovať výbor odborovej organizácie
 - b) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odstavca
 - c) zaplatiť nevyhnutné výdavky spojené s prevádzkou ZO na svoj náklad
 - d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávanía, oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisia s oceňovaním zamestnancov
 - e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní.
2. Činnosť príslušného odborového orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce.

- a) zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov OZ PŠaV na Slovensku na výkon funkcie v rozsahu:
 - predsedovi ZO 10 dní v roku.
- b) zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na vzdelávaní. / § 136 ZP/
- c) členovia príslušného odborového orgánu nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
- d) zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancov, funkcionárov odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednávanie, zrážky členských príspevkov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody so zamestnancom vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca za účelom odvodu členských príspevkov v sume a termínoch určených dohodou o zrážkach zo mzdy.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 1. kolektívnym vyjednávaním
 2. spolurozhodovaním
 3. prerokovaním
 4. právom na informácie
 5. kontrolnou činnosťou
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť si povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 13

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmluvný vzťah so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ .
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmluvného vzťahu z jej strany ako aj zo strany zamestnancov.

3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov s kolektívnej zmluvy.
4. Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno zverejniť.

Článok 14

Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Odstupné

Zamestnancovi v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v dôsledku organizačných zmien , alebo racionalizačných opatrení v zmysle § 63 ods. ZP patrí v zmysle §76 ZP odstupné .

Článok 15

Pracovnoprávne vzťahy a zamestnanosť

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť prácu zamestnancov.
2. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii oboznámiť sa s organizačným poriadkom a štatútom organizácie v etape ich tvorby.
3. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok resp. uskutoční jeho zmeny len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak je neplatný.

Článok 16

Pracovný čas, rozvrhnutie pracovného času

1. Pracovný čas zamestnanca je najviac 37 a ½ hodín týždenne.
2. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvoch zmenách je najviac 36 a ¼ hodiny týždenne.
3. Zamestnancovi, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý vo všetkých zmenách, alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodiny týždenne.
4. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú výchovno-vyučovaciu činnosť a z času, počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou činnosťou. Rozsah výchovno-vzdelávacej činnosti ustanovuje Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 201/2019 Z.z. o priamej výchovno - vzdelávacej činnosti v zmysle neskorších zmien (32/2022 Z.z.).
5. O rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.
6. Odborní a ekonomickí zamestnanci majú zavedený pružný pracovný čas. Základný pracovný čas odborného zamestnanca je 6 hodín, od 7.00 hod. do 13.00 hod. V príslušnom pracovnom týždni je odborný alebo ekonomický zamestnanec odpracovať celý určený týždenný pracovný čas, pričom dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín.

7. Zamestnanci, ktorých povaha práce to povoľuje, môže vykonávať v zmysle §52 Zákonníka práce domácku prácu alebo teleprácu. Takýto výkon práce musí byť dohodnutý so zamestnancom v pracovnej zmluve.

Článok 17

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky zamestnancov je ustanovená v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce a KZ vyššieho stupňa.
2. Dobu čerpania dovoleniek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu.
3. V odôvodnených prípadoch po vzájomnej dohode zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku aj mimo termínu hlavných resp. vedľajších prázdnin.
4. Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku štyri týždne základnej dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená s výnimkou, ak nemohol vyčerpať dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Článok 18

Zamestnanosť

1. Zmeny v zamestnanosti, návrhy racionalizačných opatrení a organizačné zmeny prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou pred ich realizáciou. Informuje o dôvodoch takýchto opatrení a konkretizuje okruh zamestnancov, ktorých sa tieto opatrenia týkajú. Odborová organizácia bez zbytočného meškania uplatní svoje argumenty na zvýšenú ochranu zamestnancov.
2. Kritériá postupu pri uvoľňovaní zamestnancov z organizačných dôvodov:
 - dosiahnutie fyzického veku pre odchod na starobný dôchodok
 - nespĺňanie podmienok kvalifikovanosti
 - opakujúce sa písomne preukázateľné nedostatky pri plnení pracovných povinností.

Článok 19

Porušenie pracovnej disciplíny

1. Zamestnávateľ v pracovnom poriadku vymedzí okruhy, ktoré považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny a porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom.
2. Výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušnou odborovou organizáciou, inak je neplatné.

Článok 20

Pracovná zmluva, vznik pracovného pomeru

1. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má vykonávať prácu.

2. Podľa zákon č.552 /2003 Z.z. zamestnanec musí spĺňať predpoklady na vykonávanie prác vo verejnom záujme.
3. Zamestnávateľ môže predĺžiť alebo opätovne uzavrieť pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky na výchovnovzdelávaciu činnosť zameranú na vytvorenie podporného prostredia detí so špeciálnymi výchovno – vzdelávacími potrebami a na vyučovanie náboženstva v zmysle § 48 bod 4, písm. d ZP.
4. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom písomne dohodnúť druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a ďalšie podmienky v zmysle platných predpisov a ZP.

Časť III.

Záväzky a práva zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 21

Platové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č.553/2003 Zb.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení miery vyučovacej činnosti učiteľov a činnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov dodržiavať Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 201/2019 Z.z. o priamej výchovno - vzdelávacej činnosti v zmysle neskorších zmien (32/2022 Z.z.).
3. Zamestnávateľ vydá vnútorný mzdový predpis po dohode s odborovou organizáciou, ktorý bližšie upraví dohodnuté podmienky odmeňovania, ktoré nie sú obsiahnuté v kolektívnej zmluve.

Článok 22

Osobné príplatky

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov sa zaväzuje zamestnávateľ poskytovať osobný príplatok.
2. Zamestnávateľ pre priznanie osobných príplatkov ako motivačnej zložky mzdy vyčlení do 6 % v rámci limitu mzdových prostriedkov.
3. Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka alebo ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
4. Riaditeľka školy, zástupkyne riaditeľky školy vypracujú vo svojej pôsobnosti písomné kritéria na prerozdelenie osobných príplatkov, ktoré prerokuje s príslušnou odborovou organizáciou.

Článok 23

Príplatok za riadenie

1. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.

2. *Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ po dohode s odbor. organizáciou v rámci rozpätia % podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa, do ktorej je zaradený podľa jednotlivých stupňov riadenia.*

Článok 24

Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas v dvojzmennej, trojzmennej, alebo nepretržitej prevádzke, patrí príspevok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 2,1% až 16, 7 % plat. Tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice plat. taríf uvedených v prílohe č. 3 zákona č. 553 / 2003 Z. z. - za prácu v dvojzmennej prevádzke patrí učiteľkám MŠ 15€.

Článok 25

Odmeny

Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom odmeny v zmysle zákona č. 39/2009, za:

- a) *kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,*
- b) *splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,*
- c) *pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu.*

Článok 26

Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosť vykonávať prácu je viac ako 70%, predčasný starobný dôchodok, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške jeho dvoch funkčných plátov, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 27

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1. *Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov.*
2. *Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia alebo výchovná činnosť prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov podľa Nariadenia vlády č. 201/2019 Z.z. o priamej výchovno - vzdelávacej činnosti v zmysle neskorších zmien (32/2022 Z.z.) a pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov školy a školských zariadení.*
3. *Za prácu nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 %. Ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zvýšená o 60 % hod. sadzby funkčného platu, ak sa so zamestnávateľom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna.*

Článok 28

Výška náhrady príjmov

Od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti sa výška denného vymeriavacieho základu zvyšuje na 80 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 29 **Výplata platu**

Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr do 12 dňa v príslušnom mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat zasiela zamestnávateľ zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

IV. časť **Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov** **podniková sociálna politika**

Článok 30 **Ochrana práce**

- 1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami §146 a § 147 ZP a zákonom NR SR č. 124//2006 Z.z v znení zákona č.309/2007 je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a nezávadnú prácu.*
- 2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:*
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP*
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich zamestnancov, ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie*
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav. Nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP*
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady , príčiny porúch a havárii zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich*
 - e) prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom a vykonávať opatrenia na ich úpravu*
 - f) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti , ak zamestnanec nevykonával prácu ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život*
 - g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie a čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv*
 - h) tieto osobné ochranné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi*
 - i) vydávať zoznam poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov*
 - j) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia podľa zákona č. 377/2004 Z. z.*

Článok 31 **Kontrola odborových orgánov**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude:
 - 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 zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s 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 vyšetriť.
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ich ďalšiu prácu.
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
 - e) e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP
3. O vykonaných opatreniach podľa písm. c) d) predchádzajúceho odseku odborové orgány bez meškania opovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou prácou.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne :
 - 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov

Článok 32 **Zdravotnícka starostlivosť**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem

Článok 33 **Dôležité osobné prekážky v práci**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec § 141 na vybavenie dôležitých osobných a rodinných záležitostí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času v rozsahu 2 pracovných dní za kalendárny rok.

Článok 34 **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.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie zamestnancov podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení v stravovacom

zariadení iného zamestnávateľa, alebo prostredníctvom právnickej, alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa 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 - Zákon č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.*
4. *Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa § 152 ods. 8 Zákonníka práce, ak:*
 - a) *povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,*
 - b) *zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce,*
 - c) *zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,*
 - d) *ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo, ak by stravovanie podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce (§ 152 ods. 6 Zákonníka práce).*
5. *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 rámci finančných prostriedkov.*

Článok 35 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. *Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, alebo jej zvyšovanie.*
2. *Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.*
3. *Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.*

Článok 36 **Sociálny fond**

1. *Sociálny fond je fondom zamestnávateľa na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje zamestnancom organizácie a ich rodinným príslušníkom v súlade so zásadami pre používanie sociálneho fondu*
2. *Počas roka sa jednotlivé položky sociálneho fondu môžu upravovať po vzájomnej dohode zmluvných strán.*
3. *Nevyčerpané prostriedky prechádzajú do nasledujúceho roku.*
4. *Zamestnávateľ realizuje prídely na účet sociálneho fondu v deň dohodnutý na výplatu platu mesiaci. Zúčtovanie prídely sociálneho fondu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roku.*
5. *Za dodržiavanie zásad používania prostriedkov zo sociálneho fondu zodpovedá poverený zamestnanec zamestnávateľa. Všetky výdavky podliehajú schváleniu zamestnávateľa a príslušnej odborovej organizácie.*
6. *Tvorba, zásady a použitie sociálneho fondu tvoria prílohu č. 1 tejto KZ.*

Článok 37

Doplnkové dôchodkové pripoistenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDP za podmienok v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.
2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku zamestnávateľa na DDP vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a so zamestnancom.

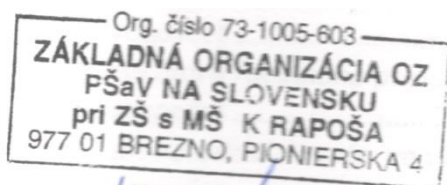
V. časť

Záverečné ustanovenie

Článok 38

1. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v šiestich exemplároch. Po jednom výtlačku na každé pracovisko školy, jeden predsedníčke ZO OZ, jeden riaditeľke školy a jeden exemplár na ekonomické oddelenie školy.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Brezne, dňa 1.4.2023



Zemková
za odborovú organizáciu

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
S MATERSKOU ŠKOLOU
Karola Rapoša, Pionierska 4
977 01 Brezno

On - 07 Káň
za zamestnávateľa

Príloha č. 1

Sociálny fond na rok 2023

Článok 1 Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond organizácia tvorí z týchto častí:

- povinný prídel vo výške 1, 25 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- splátky pôžičiek
- zostatok k 1. 1. 2023

Článok 2 Rozpočet sociálneho fondu

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023:

Tvorba:

zostatok k 1. 1. 2023	3 938,76 €
povinný prídel 1, 25 %	23 500,00 €
splátky pôžičiek	<u>0,00 €</u>
Spolu:	27 438,76 €

Článok 3 Použitie sociálneho fondu

Sociálny fond bude v roku 2023 použitý nasledovne:

1. príspevok na stravovanie zamestnancov
220 x 0,48 x 130
rozpočet 13 728 €
2. sociálna výpomoc nenávratná:
 - a) pri úmrtí zamestnanca vo výške 300€
rozpočet 300 €
 - b) pri úmrtí rodinného príslušníka vo výške 150€
rozpočet 300 €
 - c) pri narodení dieťaťa vo výške 100€
rozpočet..... 200 €
 - d) pri dlhodobých PN vo výške 200€
rozpočet 600 €
3. sociálna výpomoc návratná vo výške 500€
rozpočet..... 1 500 €
4. liečebná starostlivosť vo výške 150€
rozpočet..... 1 500 €
5. kultúrne, spoločenské a športové podujatia:
rozpočet 3 900 €
6. dary čestným darcom krvi a kostnej drene
rozpočet..... 100 €
7. Príspevok na úhradu nákladov odborovej organizácie

rozpočet:.....	100 €
8. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily	
rozpočet:.....	4 000 €
Spolu:	26 228,00 €

Článok 4 **Zásady použitia sociálneho fondu**

Pre rok 2023 platia zásady použitia sociálneho fondu nasledovne:

1. Stravovanie

V zmysle zákona č. 152 / 1994 Z. z o sociálnom fonde prispieva zamestnávateľ zo sociálneho fondu zamestnancom na zabezpečenie stravovania vo vlastných stravovacích zariadeniach na jedno hlavné jedlo denne sumou 0,48 €.

2. Sociálna výpomoc nenávratná

- a) pri úmrtí zamestnanca sa poskytne rodine pozostalých po predložení kópie úmrtného listu nenávratná sociálna výpomoc vo výške 300€.
- b) pri úmrtí rodinného príslušníka sa poskytne sociálna nenávratná výpomoc zamestnancovi po predložení kópie úmrtného listu - manžel, manželka, druh, družka, dieťa 150€.
- c) pri narodení dieťaťa poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, na základe žiadosti zamestnanca a kópie rodného listu dieťaťa - príspevok vo výške 100€
- d) v prípade dlhodobej PN zamestnanca viac ako 3 mesiace, po zvážení výšky straty na zárobku a predložení dokladov o zvýšených nákladoch na nákup liekov, zdravotných pomôcok, liečenia, na základe žiadosti zamestnanca do výšky 200€.

3. Sociálna výpomoc návratná

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na preklopenie zložitej finančnej situácie rodiny návratnú sociálnu výpomoc po predložení žiadosti. Sociálna výpomoc sa poskytuje maximálne raz za 3 roky v sume 500€ pre jedného zamestnanca. Splátky sociálnej návratnej výpomoci sa realizujú mesačne zrážkou zo mzdy minimálne 30€ závisle od príjmu zamestnanca. Žiadosti budú posudzované individuálne na spoločnom zasadnutí výboru ZO OZ PŠaV na Slovensku a zamestnávateľa.

Kritériá na poskytovanie návratnej sociálnej pomoci

Každá žiadosť o poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci je individuálne posudzovaná.

Pre rok 2023 platia nasledovné kritériá pre poskytnutie návratnej sociálnej pomoci, ktoré by mali byť zamestnancom splnené:

- zamestnanec je v pracovnom pomere na dobu neurčitú
- v posledných troch rokoch nebol upozornený na porušenie pracovnej disciplíny
- žiadosť má kladné stanovisko príslušnej odborovej organizácie
- riaditeľka školy, školského zariadenia sa písomne vyjadrí k žiadosti a posúdi opodstatnenosť uvedených dôvodov v žiadosti
- pri rozviazaní pracovného pomeru je zamestnanec povinný vrátiť zostatok návratnej sociálnej výpomoci ku dňu ukončenia pracovného pomeru.

4. Liečebná starostlivosť

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na úhradu liečebných nákladov do výšky 150 €, 1x za 2 roky na základe žiadosti zamestnanca a po predložení potvrdenia o zvýšených nákladoch súvisiacich s ochorením zamestnanca a jeho zvýšených nákladoch na liečbu (zuby, okuliare, rehabilitácia).
2. Zamestnancovi s ťažkým zdravotným znevýhodnením alebo jeho dieťaťu so ZŤP poskytne zamestnávateľ na základe žiadosti a po predložení potvrdenia 1 x ročne príspevok do výšky 150€ na lieky alebo liečebnú terapiu.

5. Kultúrne a spoločenské aktivity

- a) Na základe záujmu zamestnancov zamestnávateľ zorganizuje zájazd na kultúrne podujatia, prípadne rekondičný víkendový pobyt.
- b) Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou pripraví pri príležitosti Dňa učiteľov kultúrno-spoločenský večer.
- c) Zamestnávateľ prispeje 1x ročne na kultúrne alebo športové podujatia zamestnancovi do výšky 30 € po predložení vstupenky.

6. Odmeny darcom krvi

Zamestnávateľ vyplatí príspevok zo sociálneho fondu čestným darcom krvi a kostnej drene na základe žiadosti zamestnanca a potvrdenia o darovaní krvi držiteľom :

bronzovej Janského plakety	50 €
striebornej Janského plakety	70 €
zlatej Janského plakety	100 €

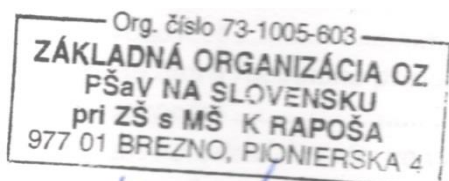
7. Príspevok na úhradu nákladov odborovej organizácie

Zamestnávateľ prispeje na činnosť odborovej organizácie a jej nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz nevyhnutných na kolektívne vyjednávanie medzi odborovým orgánom a zamestnávateľom sumu vo výške 0,5 % prídelu do sociálneho fondu.

8. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne 1 x ročne príspevok na regeneráciu pracovnej sily zamestnancovi, ktorý je zamestnaný v TPP a odpracoval 10 kalendárnych mesiacov počas posledného roku. Zamestnancovi, ktorý bol počas nasledovného obdobia na dlhodobej PN, na MD alebo RP, alebo je zamestnaný na čiastočný úväzok sa príspevok neposkytuje.

V Brezne, dňa 1.1.2023



Zemková
za odborovú organizáciu

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
S MATERSKOU ŠKOLOU
Karola Rapoša, Pionierska 4
977 01 Brezno

Dr. M. Káň
za zamestnávateľa