

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 29.2.2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou školou Jozefa Gregora Tajovského

zastúpenou riaditeľom školy

Mgr. Milanom Pápayom

a

**Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
pri Základnej škole Jozefa Gregora Tajovského,**

org. č. 73-1017-601

zastúpenou predsedníčkou

Mgr. Ivetou Čukovou

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu v súlade so zákonom 83/1990 Zb. o združovaní občanov, v znení neskorších predpisov a v súlade s čl. 6, ods. 1 Stanov OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť Kolektívnu zmluvu vyplýva zo Stanov OZ PŠ a V a Štatútu Rady ZO OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, Združenie ZŠ Banská Bystrica.

(2) Základná škola J. G. Tajovského, ktorá je zamestnávateľom zamestnancov, má právo uzatvoriť Kolektívnu zmluvu podľa zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v platnom znení. Má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou z 25.11.1996.

(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 Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2024 skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy orgán odborovej organizácie. 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 študenta a na dohodu o pracovnej činnosti.

(3) Táto KZ je platná dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv.

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 číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú 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 5 pracovných dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy a školských zariadení. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novo prijímaných 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 z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom,
- a) príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede
 - b) príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach /§ 13b OVZ/

(2) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6% platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov.

(3) Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo činnosť uvádzajúceho odborného zamestnanca patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného odborného zamestnanca, alebo v sume 8% z rovnakého základu, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

(4) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo 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.

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§16 OVZ).

(6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu.

(7) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % sadzby funkčného platu.

(8) 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 sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 zákona OVZ.

(9) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku do výšky jeho funkčného platu / § 20 ods. 1 písm. c zákona OVZ/ na odôvodnený písomný návrh príslušného vedúceho zamestnanca.

(10) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 19a OVZ).

(11) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi vyčerpať náhradné voľno v lehote 4 kalendárnych mesiacov od nasledujúceho mesiaca, kedy bola práca nadčas vykonaná.

Článok 8

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). O priznaní resp. odobratí osobného príplatku rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

(2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške :

a/ 11% zo súhrnu hrubých miezd správnych zamestnancov

b/ 6% zo súhrnu hrubých miezd pedagogických zamestnancov

Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré vypracujú vedúci zamestnanci a prerokujú s predsedom odborovej organizácie. Kritériá na určenie osobných príplatkov pre vedúcich zamestnancov vypracuje zamestnávateľ a prerokuje s odborovou organizáciou zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa § 10 ods.1 OVZ určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

Limit osobného príplatku je až 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca je až 100 % z platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %. Limit osobných príplatkov sa môže prehodnocovať v súlade so schváleným rozpočtom.

(4) Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať, alebo upraviť priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia, alebo zmeny pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatok (alebo jeho časť) priznaný, (respektíve nesplňa kritéria alebo podmienky).

(5) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmenu vo forme ďalšieho platu vo výplate mzdy za mesiac november za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie prác nad rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej úlohy.

Návrh na vyplatenie odmeny zamestnancovi na základe písomne vypracovaných kritérií odôvodní príslušný vedúci zamestnanec. Kritériá prerokuje vedúci zamestnanec vopred so zamestnancami.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní prevziať plat počas pracovnej doby v pokladni.

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ na základe písomného súhlasu zamestnanca – člena odborovej organizácie / § 130,ods.7 a § 131 ods. 7 ZP/ bude vykonávať zrážky v %-uálnej výške uvedenej v súhlase. Uvedené zrážky bude vykonávať ekonomické oddelenie, ktorému predložia zamestnanci písomný súhlas, do 15. dňa v mesiaci, od ktorého sa má zrážka vykonávať.

Článok 10

Odstupné a odchodné

(1) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 odst.1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a/ jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b/ dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer

zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c/ trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d/ štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

a/ jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky ,

b/ dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c/ trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d/ štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e/ päťnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, to neplatí ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený.

(4) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.

(5) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1,2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) V prípade uzatvorenia zamestnávateľskej zmluvy s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou sa zamestnávateľ zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, ktoré sú stanovené v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve sumou 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12

Pracovný pomer na dobu určitú

(1) V zmysle Zákonníka práce § 48 odst. 4 d) možno dohodnúť ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo na dva roky na pracovnej pozícii asistent učiteľa, ktorého pracovné miesto je viazané na jeho priznanie a pridelenie mzdových a odvodových prostriedkov rozhodnutím OU odbor školstva, resp. zriaďovateľa, spravidla na začiatku školského roka.

Článok 13

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným 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.). Zamestnávateľ zaradí zamestnanca v súlade s pracovným poriadkom.

(2) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí tarifný plat, ktorý je súčtom platovej tarify priznanej podľa odseku 10 § 7 OVZ a sumy zvýšenia platovej tarify podľa odseku 11 t. z.

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov

Pracovný čas pedagogických a nepedagogických zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne.

Článok 15

Dovolenka na zotavenie

Výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je v rozsahu dohodnutom v KZVS na rok 2024.

V zmysle KZVS čl. II ods. 2, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nepedagogickým zamestnancom o jeden týždeň

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 17

Riešenie kolektívnych sporov

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, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

Článok 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie 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, 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. 4 ZP/.

Článok 19

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečovanie 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 miestnosti, prístup k telefónu, zasadacie priestory a priestory na zverejňovanie informácií v škole a v školskom zariadení.

Článok 20

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 najmä : Zákonníka práce, zákona o štátnej správe v školstve a školskej samospráve, zákona o výkone práce vo verejnom záujme a zákona o odmeňovaní, ako aj ďalších právnych noriem /nariadení vlády SR, vyhlášok a pod./ a tejto KZ, najmä:

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie /§ 136 odst. 1 a 3 ZP/, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činností a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO - 4 dni v roku
- členovia výboru Rady ZO - najviac 8 dní v roku
- členovia komisie BOZP – najviac 2 dni v roku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno /§ 136 ZP/ s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady ZO OZ a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však 2 dni v roku.

Článok 21

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších

orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 a § 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení zákona č. 309/2007 Z.z. sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému nariadenia ochrany zdravia.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho bude zabezpečovať zákonom požadované vzdelávanie zamestnancov s náhradou mzdy a poplatkov vzdelávania.

(3) Nakoľko zamestnávateľovi z uvedeného vyplýva povinnosť pridelený pracovný odev udržiavať v použiteľnom stave, poskytne zamestnancom ZŠS ako kompenzáciu za pranie osobných pracovných odevov mimo pracoviska náhradné voľno v rozsahu 5 pracovných dní ročne.

Článok 23

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) 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 do roka rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 24

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ :

- umožní preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad
- vybaví pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek bude udržiavať v zmysle platných noriem
- počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca poskytne náhradu príjmu v období od 1. do 10. dňa 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca

Článok 25

Starostlivosť o zamestnancov

/1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie 0,5 dňa dovolenky.

- (2) Zamestnávateľ bude v prípade organizačných zmien, racionalizačných opatrení, podľa možnosti, prihliadať na záujmy a sociálne podmienky najmä osamelých zamestnancov starajúcich sa o maloleté deti.
- (3) Zamestnávateľ v čase prázdnin, alebo keď je prevádzka školy, školského zariadenia prerušená, bude prideliť práce v súlade s pracovnou zmluvou, vrátane umožnenia tvorivej pedagogickej činnosti a ďalšieho vzdelávania mimo pracoviska, ak títo zamestnanci nečerpajú dovolenku, alebo niektorý z druhov pracovného voľna.

Článok 26

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. V prípade, ak zamestnanec na základe potvrdenia lekára – špecialistu zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovanie v stravovacom zariadení zamestnávateľa, poskytne zamestnávateľ stravovacie poukážky v hodnote najmenej 75 % stravného poskytnutého pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín.

(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 0,60 € na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku. V prípade, že sa v stravovacom zariadení nevarí, poskytne zamestnávateľ zamestnancom pri splnení podmienok ustanovených v Zákonníku práce stravovacie poukážky v hodnote najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín.

Článok 27

Starostlivosť o bývanie

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

Článok 28

Starostlivosť o kvalifikáciu

Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Zamestnankyniam ZŠS prispeje na zákonom prikázané obnovenie skúšky odbornej spôsobilosti sumou 25,56 €.

Článok 29

Sociálny fond

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

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných na výplatu za bežný rok.

V súlade s novelou zákona o sociálnom fonde vyčlení zamestnávateľ prostriedky v sume 0,05 % súhrnu funkčných plátov odborovým organizáciám na úhradu nákladov súvisiacich s kolektívnym vyjednávaním.

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

Článok 30

Príspevok na rekreáciu

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť o príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

(2) Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie.

(3) Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením žiadosti a účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.

Štvrtá časť

Článok 31

Záverečné ustanovenia

- Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto Kolektívnej zmluvy polročne.
- Táto KZ je vyhotovená v 4 exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- Podpisom kolektívnej zmluvy končí platnosť KZ z 31.12.2019 a Dodatkov č. 1, 2, 3, 4, 5, 6 a 7 ku KZ.



V Banskej Bystrici, dňa 29.2.2024

Za odborovú organizáciu:

GDPR

ZÁKLADNÁ ŠKOLA

GDPR

Za zamestnávateľa: