

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 26. 06. 2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Námestie sv. Ignáca 31, 920 41 Leopoldov, zastúpenou Mgr. Natáliou Brešťanskou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou, Námestie sv. Ignáca 31, 920 41 Leopoldov, IČO: 35602643, zastúpenou PhDr. Miroslavou Valkovou, riaditeľkou školy (ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1/ Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z plnomocenstva zo dňa 22. 06. 2018, ktorým výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Natáliu Brešťanskú, predsedníčku odborovej organizácie.

2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu od 01. 01. 1996. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu organizácie.

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“, namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa len KZVS a namiesto Vnútorného mzdového predpisu „VMZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času najmenej polovica pracovného času. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína 01. 07. 2024. KZ platí po podpise zmluvnými stranami do 30. 03. 2025.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1/ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.

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. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

3/ Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1/ Zamestnávateľ postupuje podľa zákona OVZ, ZP a VMP

2/ Práca nadčas

Práca nadčas je práca vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času v zmysle ZP § 97.

- U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas presahujúca jeho pracovný čas.
- Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.
- Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 4 mesiacov po sebe nasledujúcich (§ 97 ZP ods. 6), ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne inak, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
- Zamestnávateľ môže v záujme odbornosti vo výchovno-vyučovacom procese a zabezpečenia operatívnych úloh vyplývajúcich zo zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov a žiakov dohodnúť so zamestnancami prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín (§ 97 ods. 10).
- Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahráva práca nadčas, za ktorú zamestnanec čerpal náhradné voľno.

Vznik práce nadčas upravuje **Vnútorý mzdový predpis (VMP)**.

Za prácu nadčas u pedagogických zamestnancov sa považujú vyučovacie hodiny alebo hodiny výchovnej práce prevyšujúce základný úväzok, musia byť však skutočne odučené. Jedna vyučovacia hodina alebo hodina výchovnej práce prevyšujúca základný úväzok je hodinou práce nadčas. Riaditeľka školy presne rozvrhne základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne určí vyučovacie hodiny a hodiny výchovnej práce prevyšujúce základný úväzok

Zastupovanie je výkon práce pedagogického zamestnanca, ktorý spravidla znamená prácu nadčas a riaditeľka, resp. zástupkyňa riaditeľky ju môže nariadiť. Zastupovanie však nemusí vždy znamenať prácu nadčas, napríklad učiteľ neučí, lebo trieda, kde mal učiť je na exkurzii – v tomto prípade nemôže ísť o nadčasovú prácu. Zodpovednosť za objektívne a správne posúdenie charakteru zastupovania nesie zástupkyňa riaditeľky, resp. riaditeľka. Plat za prácu nadčas a náhradné voľno za prácu nadčas upravuje § 19 zákona o odmeňovaní. Náhradné voľno za prácu nadčas poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi i po uplynutí troch mesiacov, a to až do jeho vyčerpania. Náhradné voľno poskytne zamestnávateľ zamestnancovi spravidla v čase vedľajších príp. hlavných prázdnin, v odôvodnených prípadoch i v čase vyučovania.

Príplatok za prácu nadčas patrí i vedúcim okrem štatutárneho orgánu.

Pedagogický dozor po zamestnaní na lyžiarskom kurze, plaveckom výcviku, v škole prírody a pod. nad ustanovený pracovný čas je prácou nadčas.

Počet inštruktorov na LVK:

V záujme zabezpečenia bezpečnej a efektívnej činnosti lyžiarskeho kurzu: na 1 inštruktora najviac 10 žiakov;; zdravotník podľa Zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane zdravia ľudí na podujatí, ktoré súvisle trvá viac ako 4 dni bez ohľadu na počet detí.

Počet učiteľov a vychovávateľov v škole v prírode:

Na triedu učiteľ a vychovávateľ; zdravotník podľa Zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane zdravia ľudí na podujatí, ktoré súvisle trvá viac ako 4 dni bez ohľadu na počet detí.

Odmeňovanie – LVK, škola v prírode:

V zmysle zákona o cestovných náhradách a vnútorného mzdového predpisu.

3/ Odmeny

Riaditeľka školy môže podľa prideliť zamestnancovi odmenu (§ 20 OVZ):

- a/ za kvalitný výkon práce, plnenie úloh nad rámec svojich povinností
 - b/ za plnenie mimoriadnej úlohy
 - c/ pri životnom jubileu
 - d/ za vedenie záujmového útvaru z nenormatívnych finančných prostriedkov (vzdelávacie poukazy) štvrtročne za tri štvrtroky (september až december, január až marec, apríl až jún)
- Činnosť záujmového útvaru je pravidelná.

4/ 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).

2/ Kritériá pre priznanie osobného príplatku vid'. VMP

3/ Zamestnávateľ vyplatí OP podľa ods. 1 v priemere najmenej 6% objemu hrubých miezd pedagogickým a odborným zamestnancom a 2% nepedagogickým zamestnancom.

- osobný príplatok nie je nárokovateľný, o jeho priznaní, zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca a po prerokovaní s predsedníčkou OZ.

Článok 8

Výplata mzdy, preddavku na mzdu a zrážky zo mzdy

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu preddavok na mzdu 25. dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods.3 ZP).

4/ 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. ods.8 ZP a § 131 ods.7 ZP)

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v ZP § 63 ods.1 písm. a) a b) odstupné v zmysle ZP, zákona OVZ a vyššej KZ.

2/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné podľa ZP a aktuálnej KZ vyššieho stupňa.

Článok 10 **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

1/ Zamestnávateľ prerokuje podmienky doplnkového dôchodkového sporenia zamestnancov jedenkrát ročne a podľa záujmu zamestnancov bude prispievať dotknutým zamestnancom 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 11 **Pracovný čas zamestnancov**

1/ Zamestnávateľ v zmysle vyššej kolektívnej zmluvy stanovuje pracovný čas na 37,5 hodiny týždenne.

2/ Pracovný čas zamestnancov zamestnávateľ zverejní na verejne dostupnom mieste.

3/ V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň (§ 250b ZP)

4/ Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom

a/ zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

b/ zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

5/ Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach kuchárka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník, kurič. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho funkčného platu, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

Článok 12

Pracovný pomer na dobu určitú

1/ Pracovný pomer na dobu určitú sa uzatvára najviac na dva roky a v súlade s §48 ods.2 ZP.

2/ Pracovný pomer na dobu určitú možno opakovane dohodnúť (ZP §48 ods.4 písm.d) z dôvodu zabezpečenia kvalifikovaného vyučovania jednotlivých predmetov a výchovnej činnosti, ak sa nejedná o pracovný pomer na ustanovený pracovný čas, ale na kratší pracovný čas, t. j. na kratší rozsah výchovno-vyučovacej činnosti ako uvádza nariadenie vlády 201/2019, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti pedagogických zamestnancov.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

1/ Zamestnávateľ poskytuje výmeru dovolenky podľa ZP a KZ vyššieho stupňa (II. ods. 2).

2/ Základná výmera dovolenky nepedagogických zamestnancov je 5 týždňov /25 dní/

3/ Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného roka dovŕši 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa /aj keď nedovŕši 33 rokov veku je 6 týždňov /30 dní/.

4/ Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je 9 týždňov v kalendárnom roku /45 dní/.

5/ Na účely ods. 3 za zamestnanca trvale sa starajúceho o dieťa sa považuje zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné neplnoleté dieťa vrátane striedavej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa podľa prvej vety a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa prvej vety. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu (ZP § 40 ods. 11 ZP)

Článok 14

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 výuku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v Zákone č. 2/1991Z. z. 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 15

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 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 dodatku, 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16

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 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 ZP).

Článok 17

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 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť , v ktorej bude zasadať výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) možnosť telefonovať, faxovať alebo odosielať správy e -mailom a využívať internet,
- c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,

- d) svoje rokovacie miestnosti za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborej 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).

Článok 18

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 odborej organizácie alebo môže rozhodnúť po dohode s ňou v prípadoch, ktoré určuje ZP, a to:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 84 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP)
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na

zamestnancov

- d) o 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. 8 ZP)
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP)
 - pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - 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. 2a 4 ZP)
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
 - zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno /max. 4x ročne/ s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov (§ 138 ods. 2 ZP)
 - dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP)
 - rozhodnutie či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje:
 - a. 100% jeho priemerného zárobku ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo dodávky elektrickej energie, vody a plynu / v prípade, že to ohrozuje priebeh vykonávania pracovnej činnosti/
 - b. 50% jeho priemerného zárobku ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, ktoré mu znemožňujú bezpečný príchod do zamestnania.
 - c. 60% jeho priemerného zárobku, ak zamestnávateľ v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vymedzil vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP)

- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP)

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať v prípade potreby pracovné voľno (§ 240 ods. 3 ZP) s náhradou mzdy členom výboru odborovej organizácie a členom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia výboru ZO 1 deň v roku
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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.

4/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§230 ZP)

Článok 20

Ochrana práce

1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP zákona NR SR je č. 124/2006 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 iných predpisov na zaistenie BOZP
- b/** sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a 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 by 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 havárií
- e/** zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
- f/** vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- g/** vykonať najmenej raz za rok pravidelnú preverku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- h/** odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- i/** 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,
- j/** tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- k/** vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- l/** dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách.

Článok 21

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 rokovaníach o otázkach BOZP.

3/ O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

4/ 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 dva roky rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.
- c/ zabezpečiť zdravotný dohľad nad pracoviskom v súlade so z. č. 355/2007 Z. z. o ochrane zdravia ľudí ...
- d/ postupovať v zmysle z. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch

Článok 23

Rekreačná starostlivosť

1/ Zamestnávateľ počas hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreácie, relax ... pre zamestnancov – členov OZ a ich rodinných príslušníkov /zásady hospodárenia so sociálnym fondom/.

2/ Základná organizácia oboznámi svojich členov s možnosťou využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení.

Článok 24

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 najmenej 0,70 € 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. Bývalí zamestnanci a zamestnanci právneho predchodcu hradia hodnotu jedla vrátane režijných nákladov.

6/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie ak 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 paragrafu 152 ods. 2 ZP bolo v rozpore s povahou vykonávanej domácej práce alebo telepráce.

7/ V prípade odstávky školskej jedálne zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov v zmysle paragrafu 152 ods. 7 a umožní zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania formou stravovacej poukážky /gastrolístkov/ alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

2/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle ZP a zákona č. 317/2009 Z.z o pedagogických a odborných zamestnancoch.

Článok 26

Sociálny fond

1/ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a/ povinným prídelenom vo výške 1% a
- b/ ďalším prídelenom vo výške 0,25% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

2 / Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu sú vypracované vždy na aktuálny rok a sú platné po podpise zamestnávateľom a predsedníčkou ZO OZ PŠ a V.

Článok 27
Záverečné ustanovenia

1/ Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne ústnou formou na porade ZO OZ PŠ a V alebo 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 toho podpisujú.

V Leopoldove dňa 26. 06. 2024

PhDr. Miroslava Valková
riaditeľka školy

Mgr. Natália Brešťanská
predsedníčka ZO OZ PŠ a V