

Kolektívna zmluva pre rok 2021

uzatvorená dňa 11.01.2021 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZPŠ a V pri Základnej škole, Holubyho15, 921 01 Piešťany, IČO: 35591293, zastúpenou Mgr. Marekom Bartovicom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 4 ods.2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 26.11.2020 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Piešťanoch, Holubyho15, IČO:36080349, zastúpenou PaedDr. Andrejom Hanicom, riaditeľom školy

(ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 4 ods. 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 26.11.2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Mareka Bartovica člena odborovej organizácie. Plnomocnenstvo zo dňa 26.11.2020 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1998 aj s jej dodatkami. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP Z. z. v znení neskorších predpisov, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo tele prácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto

KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. januára 2021 a účinná do 31. decembra 2021, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet, ktorých účinnosť sa končí dňom 31. decembra 2020. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

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 „doplňok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ v článkoch, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného a schváleného rozpočtu zamestnávateľovi v originálnych/od zriaďovateľa/ alebo v prenesených kompetenciách/dotácie od štátu/. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 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 dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho 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.

Druhá časť **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

Článok 7 **Pracovný pomer uzavretý na dobu určitú.**

Opätovne a viac krát po sebe - opakovane dohodnutý pracovný pomer môže byť dohodnutý na pracovné pozície:

- sezónne práce upratovača/čky/ telocvične
- sezónne práce kuriča
- asistent učiteľa, pedagogický asistent

Pracovný pomer na dobu určitú u pedagogických a odborných zamestnancov môže byť uzavretý pre daný školský rok len do 31. augusta príslušného roku.

Článok 8

Príplatky, odmeny a prekážky v práci

1. Osobný príplatok.

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(1) Vyčlenenie a výška v % na pridelenie osobných príplatkov budú závisieť od výšky pridelených finančných prostriedkov.

(3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu č.2/ tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

(5) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

2. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku.

Ak sa zamestnávateľ rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku, tak táto odmena sa môže priznať vo výške jeho priemerného funkčného platu za dané obdobie (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ). Ak má zamestnanec u zamestnávateľa dva súbežné pracovné pomery, tak mu bude táto odmena vyplatená v súčte týchto obidvoch úväzkov len do výšky 100%. Ak to bude v mesiaci, kedy budú vyplácané jednorázovo osobné príplatky za dlhšie obdobie, nie mesačný osobný príplatok, bude mu vyplatený funkčný plat bez tohto osobného príplatku. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky navrhne a písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Odmena pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku sa poskytne každému zamestnancovi ak sú splnené nasledovné podmienky:

- a) zamestnanec v čase dovŕšenia 50 rokov/60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky
- b) v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok školy alebo pracovnú disciplínu,
- c) v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.

3. Odmena

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej 6 mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100,- €, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december 2021 vo výplate za november 2021. Zamestnanec, ktorý má u zamestnávateľa uzatvorené 2 pracovné pomery, dostane vyplatenú odmenu len z jedného pracovného pomeru.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu.

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. pracovný 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 zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku alebo najneskôr v najbližší pracovný deň po sviatku alebo po dni pracovného pokoja, ak deň pripísania prípadne na tieto dni. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať 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).

Článok 10

Odstupné a odchodné.

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v ZP § 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume jeho:

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) päťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) šesťnásobku priemerného mesačného zárobku, 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 v sume jeho:

- a) dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvoch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho dvoch funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením

pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(6) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie.

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že ak má zamestnávateľ uzavretú zamestnávateľskú zmluvu s príslušnou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou podľa § 58 zákona č.650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov, je celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2020 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je podľa §5 zákona č.650/2004 zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, 2% z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

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

(4) Zamestnanec, ktorý si bude nárokovať vyššie uvedený príspevok podľa Článku 11 odsekov (1), (2) a (3) platnej KZ, musí predložiť žiadosť o príspevok v písomne.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe.

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 OVZ).

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov.

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

(3) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočnej 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 dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

(5) V prípade mimoriadnej situácie, núdzového stavu pri prerušení prevádzky školy sa umožní pedagogickým zamestnancom, práce dištančného vzdelávania zo školy alebo z domu a ekonómke, hospodárke školy a vedúcej ŠJ sa povoľuje práca z domu. Pre ŠKD a ostatných nepedagogických a trénerov plávania sa uplatní §250 ods. 6 ZP prekážka v práci na strane zamestnávateľa s náhradou mzdy vo výške 80 % funkčného platu, minimálne vo výške minimálnej mzdy. Asistentom učiteľa, pedagogickým asistentom a špeciálnemu pedagógovi sa umožní dištančné vzdelávanie a pokiaľ to okolnosti neumožnia uplatní sa § 250 ods. 6 ZP prekážka v práci na strane zamestnávateľa s náhradou mzdy vo výške 80 % funkčného platu, minimálne vo výške minimálnej mzdy.

(6) Ak zamestnanec v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočnej stavu odpracuje na pracovisku viac ako 4,5 hod počítá sa to ako keby odpracoval celý deň.

Článok 14 **Dovolenka na zotavenie.**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň u pedagogických zamestnancov a o dva týždne u nepedagogických zamestnancov.

To znamená:

pedagogickí a odborní zamestnanci $8 + 1 = 9$ týždňov

nepedagogickí zamestnanci $5 + 2 = 7$ týždňov

Dovolenka vo výmere 7 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca roku 2021 dovŕši najmenej 33 rokov veku a trvalo sa stará o dieťa.

Na základe žiadosti zamestnanca môže zamestnávateľ v mimoriadnych prípadoch umožniť zamestnancovi čerpať v danom kalendárnom roku 5 dní dovolenky počas vyučovacích dní, ak to závažne nenaruší prevádzku školy.

(2) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. O pracovné voľno je potrebné žiadať zamestnávateľa písomne.

Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť za nasledovných podmienok:

a) Pracovné voľno sa poskytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa aspoň 3 pracovné dni vopred

b) Pracovné voľno sa poskytne len ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa ak zamestnanec požiada zamestnávateľa 1 pracovný deň vopred (do 10,00 hod)

Pracovné voľno sa neposkytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa o pracovné voľno len v deň, kedy si chce pracovné voľno čerpať. V takom prípade má zamestnanec nárok na pracovné voľno len v zmysle iných ustanovení ZP (§ 141 ods. 2 ZP)

V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred a ak ide o nevyčerpanú dovolenku (starú) dovolenku (§113 ods. 2 ZP) najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca (§250b ZP).

Tretia časť **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán.**

Článok 15 **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 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 16

Riešenie kolektívnych sporov.

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

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností.

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP).

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborových organov.

(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 telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu.

b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad.

c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslanca v nevyhnutnom rozsahu.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie v rozsahu podľa osobitného predpisu, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a kolektívneho vyjednávania, organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti.

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 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),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- náhradu za stratu času (§ 96b ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 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),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
- a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu

b) o dôvodoch prechodu

c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov

d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za pol roka (§ 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.2 a 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 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),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 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);
 - návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§10 ods. 5 OVZ)
 - týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (ďalej len úväzok) najviac na obdobie školského roka)§7 ods. 3 ZoPZ)
 - plán profesijného rozvoja (4ročný) (§ 40 ods. 4 ZoPZ)
- 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).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie.

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.

(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 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov 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 sa zaväzuje :

a/ písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),

b/ zarad'ovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
d/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
e/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
f/ vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
g/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
h/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
i/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
j/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
k/ kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
l/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
m/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
n/znášať náklady spojené so zaist'ovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 22

Kontrola odborovým 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, 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, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

d/ upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 23
Zdravotná 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/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).
- e) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 24
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov.

(1) Základná organizácia ZO OZ pri zamestnávateľovi zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin môže poskytnúť príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a podľa finančných možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

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

Článok 25
Stravovanie.

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Počas školských prázdnin, podľa sprievodcu školským rokom pre príslušný školský rok, môže byť dohodnuté zabezpečenie stravy prostredníctvom stravných lístkov, ale len na základe príkazu riaditeľa školy za účelom plnenia mimoriadnych prevádzkových požiadaviek pri pracovnej zmene nad 4 hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby, ale len počas zabezpečovania vyučovacej alebo výchovnej činnosti podľa platných rozvrhov. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Ak nebude v čase školských prázdnin v prevádzke školská jedáleň s kuchyňou, poskytne zamestnávateľ zamestnancom stravné lístky vo výške 4,00 €.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 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 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnancovi pri práci z domu, pri odpracovaní viac ako 4 hodín denne zamestnávateľ poskytne stravný lístok vo výške 4,00 €.

(6) Zamestnanec, ktorý sa zo zdravotných dôvodov, ktoré preukáže potvrdením od odborného lekára, nemôže stravovať v školskej jedálni sa poskytne stravný lístok vo výške 4,- € vyplatené v mzde za príslušný mesiac.

Článok 26 **Starostlivosť o bývanie.**

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

Článok 27 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli podľa podmienok zamestnávateľa zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ po prerokovaní potrieb školy- zamestnávateľa a účelovosti príslušného kontinuálneho vzdelávania poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na úspešnú účasť na vzdelávanie v rámci profesijného rozvoja a na jeho úspešnom ukončení.

b) päť pracovných dní na prípravu a úspešné vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(4) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 28 **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie.**

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom je vo výške 1% a

b) ďalším prídelom vo výške 0,25%

zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 5, ktorá je súčasťou tejto KZ.

(2) Povinný prídel do sociálneho fondu bude odvedený v deň úhrady miezd.

Štvrtá časť

Článok 29 **Záverečné ustanovenia.**

(1) Plnenie KZ budú polročne vyhodnocovať vyjednávači a to na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ.

(2) Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami, uzatvára sa na rok 2021, nadobúda účinnosť 01. januára 2021 a končí 31. decembra 2021. Je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Piešťanoch dňa 11. januára 2021

Mgr. Marek Bartovic
splnomocnený člen ZO OZ PŠaV
pri ZŠ Holubyho15, Piešťany

PaedDr. A. Hanic, riaditeľ ZŠ

Príloha č. 1/

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej škole, Holubyho15, 921 01 Piešťany, IČO:35591293, na základe uznesenia výboru ZOOZ, zo dňa 26.11.2020 , ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Mareka Bartovica, člena ZO, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2021, ako ho aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2021 v mene našej základnej organizácie.

Piešťany 26.11. 2020

.....
za výbor ZOOZ, člen výboru, Mgr. M. Gloszová

Plnomocenstvo prijímam.

.....
Mgr. Marek Bartovic, člen ZO OZ

Príloha č. 2/

Kritériá na priznanie osobného príplatku.

Základná škola Holubyho 15, 921 01 Piešťany

e-mail: www.zsholubyhopn.edupage.sk kontakt@zsholubyho.sk

tel./fax: 033/7626596, 0911 952 780

Kritériá pridelovania osobných príplatkov.

Osobné príplatky ako pohyblivá, nenárokovateľná zložka mzdy sa budú pridelovať na základe nasledovného:

1. Osobné príplatky sa zamestnancovi pridelujú v zmysle Pracovného poriadku, Kolektívnej zmluvy za práce a činnosti mimo jeho pracovnej náplne, povinností a príkazov.
2. Osobné príplatky navrhujú vedúci zamestnanci a predkladajú riaditeľovi školy na schválenie.
3. Môžu sa pridelovať za činnosti, ktoré zamestnanec vykonáva vo svojom voľne, mimo svojho pracovného času, ale aj za mimoriadne činnosti a výsledky dosiahnuté v jeho pracovnom čase.
4. Osobný príplatok sa prideluje na obdobie pokiaľ neskončil jeho nárok naň.
5. Nárok na osobný príplatok je podmienený osobnou priamou aktivitou zamestnanca smerujúcou k úspechom a prezentácii školy, k výborným výsledkom a k úspechom žiakov vo vzdelávacej oblasti, v mimoškolskej a mimo vyučovacej oblasti.
6. Nárok na osobný príplatok je aj v prípadoch keď zamestnanec vykonáva činnosti a práce s výsledkom finančného alebo materiálneho prínosu pre školu.
7. Jedná sa o nasledovné činnosti a práce:
 - Vedúci metodických orgánov, koordinátori, špecialisti- tieto funkcie by mali byť vykonávané na čo najlepšej úrovni počas celého školského roku, podľa Plánu práce školy, ŠkVP, Koncepcie školy a podľa ďalších požiadaviek- nie je to len otázka zabezpečovania a vypracovania plánov, zápisníc, ale je to hlavne systematická, tvorivá práca smerujúca k zlepšovaniu výsledkov školy, zlepšovaniu úrovne výchovno- vzdelávacej, ďalej metodicky viesť členov metodického združenia, uskutočňovať za pomoci členov- triedne, školské kolá, otvorené hodiny, interné vzdelávanie, vzájomné hospitácie, pomoc novo prijatým zamestnancom, činnosť uvádzajúceho učiteľa, vychovávateľa.
 - Činnosť a práca špecialistu okrem triedneho učiteľa/príplatok za triedníctvo /. Ak však triedny učiteľ okrem svojich povinností dokáže systematickou prácou so svojimi žiakmi dosahovať výborné výsledky, vylepšovanie prostredia triedy, môže mu byť pridelený osobný príplatok aj za túto prácu.
 - Aktivita a účasť zamestnanca v projektoch, výzvach, dotáciách a pod. Ak je táto činnosť s výsledkom prínosu pre školu/finančný, materiálny, prezentácia školy, spolupráca/ môže byť osobný príplatok navýšený.
 - Garant činnosti Žiackej školskej rady, vydávania školského časopisu, vedenie školskej kroniky.
 - Zabezpečenie finančnej alebo materiálnej podpory pre školu- napr. sponzorstvo, dar a pod.
 - Zorganizovanie triedneho, školského, okresného.....kola v predmetovej olympiáde, súťaži, preteku a pod. priamo na škole. Pri vyšších kolách musí byť jasný hlavný organizátor- osoba. Organizácia a výsledky súťaže musia byť písomne odovzdané.
 - Dlhodobá príprava žiakov na súťaže- nie len uskutočniť výber už „hotových“ a pripravených žiakov.
 - Prezentácia školy na verejnosti, príspevky do časopisov, médií, aktívna a organizátorská účasť na dňoch otvorených dverí školy, pomoc pri organizovaní akcií a podujatí pre MŠ, pre rodičov a verejnosť.
 - Viditeľný a aktívny kladný podiel na zlepšovaní imidžu školy.
 - Práca a činnosti v sťažených podmienkach.

- Využívanie IKT, uskutočnenie otvorenej hodiny, príspevky k metodike učebných predmetov, tvorba učebných a kompenzačných pomôcok, aktívna pomoc pri opravách, údržbe majetku školy, zariadení, skladov, kabinetov, učební, náradia.....
 - Vedenie a starostlivosť o zverené veci, kabinety, sklady, pracovné priestory, kancelárie, vylepšovanie pracovného prostredia, aktivity pri údržbe a čistote areálu školy, separovaný zber, zber papiera, batérii.....
 - Šetrenie majetku v správe školy, efektívne nakladanie s pridelenými finančnými prostriedkami.
 - Aktívna pomoc pri výbere dodávateľov podľa IS školy.
8. Pri pridelovaní osobných príplatkov sa ďalej prihliada na:
- Kvalitu vykonávanej práce.
 - Využívanie svojho pracovného času .
 - Dodržiavanie školskej legislatívy a smerníc školy.
 - Plnenie pokynov, nariadení a príkazov svojich nadriadených.
 - Aktivita a pomoc pri riadení a vedení školy.
 - Plnenie si svojich pracovných povinností, pracovnej náplne.
 - Činnosť a práca s deťmi, žiakmi.
 - Vykonávanie dozorov.
 - Práca s integrovanými žiakmi- ŠVVP/IVVP/, SZP, nadanými a so žiakmi vyžadujúcimi individuálny prístup.
 - Starostlivosť o svoju triedu, organizovanie triednych aktivít/nielen zájazdy/, vylepšovanie klímy v triede/prevenčia proti agresivite a šikanovaniu/, dokonalá znalosť o všetkých životných podmienkach svojich žiakov, o ich prostredí, znalosti o ich aktivitách, ako trávia svoj voľný čas, viesť ich k aktívnemu životu školy.
 - Odovzdávanie požadovaných písomností, dokumentov, podkladov, informácií.....podľa požadovaného termínu.

PaedDr. Andrej Hanic
riaditeľ ZŠ

Príloha č.3/

Osobitná stupnica platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov podľa OVZ príloha č.4 s platnosťou od 01. januára 2020.

Príloha č. 4 k nariadeniu vlády č. 388/2018 Z. z.

Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov
(v eurách mesačne)

Stupnica platových taríf		
Platová trieda	Pracovná trieda	Platová tarifa
4	1	738,50
	2	790,00
5	1	817,50
	2	872,50
6	1	915,00
	2	976,50
7	1	998,50
	2	1 064,50
8	1	1 118,00
	2	1 193,00
9	1	1 251,50
	2	1 336,00

Príloha č. 4/

Základné stupnice platových taríf zamestnancov vo verejnom záujme/u zamestnávateľa všetci nepedagogickí.../ podľa OVZ príloha č.3 s platnosťou od 01. januára 2020.

Príloha č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.

ZÁKLADNÁ STUPNICA PLATOVÝCH TARÍF ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME
(v eurách mesačne)

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov										
		Platová trieda										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	572	584	607	642	692	757,50	802	887	972	1 057,50	1 144
2	do 4	578,50	590	613,50	648,50	699,50	765,50	810,50	896	982	1 068,50	1 156
3	do 6	584	596	619,50	655,50	706,50	773	818,50	905	992	1 079	1 167,50
4	do 9	590	601,5	625,50	662	713	780,50	826,50	914	1002	1 089	1 179
5	do 12	598	610	634,50	671	723,50	791,50	838,50	927	1016	1 105	1 196
6	do 15	607	619	643,50	681	734	803	850,50	940	1031	1 121	1 213
7	do 18	615	628	652,50	690,50	744,50	815	862,50	953,50	1045	1 137	1 230
8	do 21	624	636,50	662	700,50	755	826	874,50	967	1060	1 152,50	1 247,50
9	do 24	632,50	645,50	670,50	709,50	765,50	837,50	887	980,50	1 074,50	1 168,50	1 264,50
10	do 28	641	654	680	719,50	775	849	898,50	993,50	1089	1 184,50	1 281,50
11	do 32	652,50	665,50	692	732,50	789,50	863,50	915	1011	1 108,50	1 206	1 305
12	do 36	664	677,50	704	745	803	879	931	1 028,50	1 127,50	1 226,50	1 327,50
13	do 40	675,50	689	716,50	758	817	894	947	1 047	1 147,50	1 247,50	1 350,50
14	nad 40	686,50	701	728,50	771	830,50	909,50	962,50	1 064,50	1 167	1 269	1 373

Príloha č. 5/

Sociálny fond

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii.

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom školy a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

/3/ Nevýčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa na účte IBAN SK 04 1100 0000 00296 5076 4052 vedeného v Tatra banke a.s., pobočka v Piešťanoch.

/4/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

/5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa ekonómka školy Zuzana Petláková a predseda odborovej organizácie.

Čl.2.

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2021

/1/ Predpokladaný **príjem** sociálneho fondu na rok 2021
a/ povinný prídél vo výške 1%

6.560,21 €

b/ ďalší prídel vo výške 0,25%	1.640,05 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov k 31.11.2020	6.794,19 €
Spolu	14.994,45 €

/2/ Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2021	
a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovených osôb. predpisom	3.628,80 €
b/ doprava do zamestnania a späť	0,00 €
c/ sociálna výpomoc nenávratná	0,00 €
d/ sociálna výpomoc návratná	0,00 €
e/ zdravotná starostlivosť	1.920,00 €
f/ rekreácia a regenerácia pracovnej sily	150,00 €
g/ exkurzno-vzdelávacie zájazdy	0,00 €
h/ detské rekreácie	0,00 €
i/ kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť	1.260,00 €
j/ dary	200,00 €
k/ ostatné	7.835,65 €
Spolu:	14.994,45 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni a na stravný lístok nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) a to na jeden odobratý obed a stravný lístok príspevok v sume 0,40 €.

Dopravu do zamestnania a späť

/1/ Zamestnávateľ poskytne 2x v roku/po polrokoch/ príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond. Výška príspevku bude vo výške mesačných nákladov na dopravu. Zamestnanec musí spĺňať podmienky nižšie uvedeného ods. 2.

/2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jedno rázový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume 20.- €, ak

- zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace
- príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok
- zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem nie je vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH SR zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond a cestovné náklady presahujú 20.- € poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške maximálne 20.- €.

Sociálna výpomoc nenávratná jedno rázová

/1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jedno rázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

- Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 200.- €,
- Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
 - pri 1 dieťati 80.- €

- pri 2 deťoch 140.- €

- pri 3 a viac deťoch 200.- €

C. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

D. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:

- 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3300.- €

- ak je škoda vyššia ako 3300.- € maximálne vo výške 330.- €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody:

- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody

- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti

- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

/2/ Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 170.- €

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov

- odporúčanie nákupu liekov lekárom

/3/ Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,.) diferencovane do výšky 170.- €,

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo

- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo

- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec)

/4/ V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 200.- €, výpomoc sa poskytne raz za rok(1x za kalendárny rok).

Sociálna výpomoc návratná

/1/ Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 330.- €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

/2/ Pri skončení pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazne vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 10 mesiacov.

/3/ Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s Odborovou organizáciou.

- zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 165.- €

- zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci na základe dohody znížené po určitú dobu vo výške 20.- €

Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- ambulantnú a ambulantnú kúpeľnú liečbu každý rok do výšky 40.- € na základe žiadosti a potvrdenia o zaplatení liečby

- rehabilitáciu každý rok do výšky 40.- € pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu

Rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a

Odborovou organizáciou, na EXOD a doplnkové rekreácie zverejnené v Učiteľských novinách a Aktualitách zväzu najviac do výšky 35.- € na jeden pobyt v kalendárnom roku na zamestnanca. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoľovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do sumy 35.- €. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Detské rekreácie

Zamestnávateľ prispieva na regeneračno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov do sumy 35.- €, podľa sociálnej situácie v rodine. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení ku Dňu učiteľov, k Vianociam, so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch do výšky 20.- € na osobu.

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok pre zamestnancov školy zúčastnených na športových akciách organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, podľa plánu práce 1x za kalendárny rok do výšky 10.-€ na osobu:

- volejbalový turnaj
- stolnotenisový turnaj
- bedmintonový turnaj
- strelecká súťaž
- turistika
- plaváreň.
-

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života finančný príspevok do výšky 100.-€
- pri prvom odchode do dôchodku finančný príspevok vo výške 50.-€
- za bezplatné darcovstvo kostnej drene finančný príspevok vo výške 50.- €
- za záchranu života finančný príspevok vo výške 100.- €
- financie na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu do výšky 75.-€.

Ostatné

Po dohode medzi zmluvnými stranami to môže byť:

- ako príspevok zamestnancom školy k Veľkej noci alebo k Vianociam.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

V Piešťanoch 11. januára 2021

.....
PaedDr. Andrej Hanic, riaditeľ
riaditeľ ZŠ Holubyho15, Piešťany

.....
Mgr. Marek Bartovic, člen ZO OZ
pri ZŠ Holubyho15, Piešťany