Kolektívna zmluva na rok 2020

uzatvorená dňa 21.01.2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZPŠ a V, pri Základná škola s materskou školou , Borodáčova 3113/2, 821 03 Bratislava, poverenou p. Zuzanou Huťovou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 20.01.2020

a

Základnou školou s materskou školou, so sídlom v Bratislave, Borodáčova 2, 821 03 Bratislava, IČO 52848094, zastúpení Mgr. Bc. Martinom Kotyrom, PhD.,povereným 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 5 ods. 7 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 20.01.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Zuzanu Huťovú, členku odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 20.01.2020 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 31.12.2019., s účinnosťou od 01.01.2020. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie povereného riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.[1]

(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 výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019 skratka "KZVS".

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) 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.

---

[1] Ak je obec alebo mesto zamestnávateľom je potrebné dať namiesto slov "založenú zriaďovacou listinou" slová "na základe zákona č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení“ a namiesto „...riaditeľa školy..“ označiť funkciu štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(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 v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru / § 240 ods. 8 ZP/, ak ide o zamestnanca ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu 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.[2]

(3) Predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len u zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne podľa ustanovenia zákonníka práce § 48 ods. 2 písmena g) – zamestnanci vyučujúci náboženskú výchovu v škole.

(4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť článkov ktoré sú viazané na KZVS a na rozpočet, t. j. článkov 7,8,10,13 a 14 končí dňom podpísania novej KZ. Účinnosť ostatných článkov nevymenovaných v predchádzajúcej vete skončí 31. decembra 2020. [2]/

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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcna (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. 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 uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

---

[2] Personálna pôsobnosť KZ, ako aj účinnosť KZ sa môže vymedziť odlišne

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť poverenému predsedovi odborovej organizácie v lehote 20 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 25 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne poverený člen 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 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
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí, ak sú splnené podmienky ustanovené v § 11 OVZ a všeobecne záväzných právnych predpisoch, príplatok:

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom

a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%
b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%(§ 13 OVZ)
c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%
d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch odborných zamestnanca, príplatok v sume 8% % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%

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

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

(5)Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

(6) 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 ods.5 až 7. (§ 19 OVZ).

(7) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa nasledovne: č.(§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ): (novela zákona 553/2003 platná od 01.01.2019) a podľa pracovného poriadku školy.

a) od 1 do 2 rokov do výšky 25 % funkčného platu
b) od 2 do 5 rokov do výšky 50 % funkčného platu
c) od 5 rokov do 10 rokov do výšky 75 % funkčného platu
d) nad 10 rokov do výšky 100% funkčného platu

(8) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 19 OVZ.
Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Článok 8
Osobný príplatok

(1) 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. (§ 10 OVZ). Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% tarifných platov zamestnancov.

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

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

Článok 9
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr **v 20. 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.
(3)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.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).

Článok 10
Odstupné a odchodné po novele Zákonníka práce

Odstupné - § 76 Zákonníka práce

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
a) **jedennásobok jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako päť rokov,**
b) **dvojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a viac rokov, v súlade s pracovným poriadkom.**

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch.

Výpovedná doba je dva mesiace pre zamestnanca aj zamestnávateľa v zmysle ZP.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je dva mesiace.

Do doby trvania pracovného pomeru sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.

Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

Konkrétna výška odstupného alebo odchodného a podmienky jeho poskytovania môžu byť dohodnuté v kolektívnej zmluve, vnútornom predpise zamestnávateľa, v pracovnej zmluve alebo v dohode o skončení pracovného pomeru z organizačných, zdravotných alebo iných dôvodov. V kolektívnej zmluve je možné stanoviť vlastné kritériá pre vyplácanie zvýšeného odstupného alebo odchodného.

Počas výpovednej doby zamestnanec pracuje, má nárok na mzdu za vykonanú prácu a preto je nesprávne porovnávať túto mzdu za vykonanú prácu s odstupným. Odstupné je určitá satisfakcia za stratu práce a vzniknuté sociálne riziko. Výpovedná doba vytvára priestor na hľadanie nového pracovného miesta zamestnancom, na dokončenie začatých prác.

Z hľadiska platenia odvodov je odstupné súčasťou vymeriavacieho základu všetky povinné odvody.

Nárok na odstupné patrí aj zamestnancovi, ktorý je poberateľom dôchodku, ak končí pracovný pomer z organizačných dôvodov alebo zdravotných. Je možný súbeh odstupného a odchodného.

Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Odchodné – 76 a Zákonníka práce

(1) 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 dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení v zmysle VKZ na rok 2020.

(2) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 11
Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP **zamestnávateľ v roku 2020 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne, bez prestávky na odpočinok a jedenie; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.**

(2.) Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako päť hodín, poskytne zamestnávateľ **prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút** tak, aby táto prestávka nebola na začiatku a na konci zmeny. Táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času.

(2) Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má v roku 2020 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku. Zamestnávateľ môže umožniť pedagogickým zamestnancom ZŠ vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska týždenne 7,5 hod., prípadne podľa osobnej dohody medzi povereným RŠ a pedagogickým zamestnancom, a pre pedagogických zamestnancov MŠ umožňuje vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska týždenne 6,3 hod., prípadne podľa osobnej dohody medzi povereným RŠ a pedagogickým zamestnancom.

Článok 12
Dovolenka na zotavenie

(1) **Základná výmera dovolenky v zmysle ZP je vo výmere štyroch týždňov. Dovolenka päť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši vek 33 rokov . Od 01.01. 2020 sa navyšuje základná výmera dovolenky na 5 týždňov aj pre zamestnancov, ktorí dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa starajú o dieťa.**

(2) **Dovolenka pedagogických *zamestnancov, odborných zamestnancov a zamestnancov v ŠKDje osem týždňov* v kalendárnom roku v súlade s KZVS na rok 2020.**

(3) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky u pedagogických a **nepedagogických a THP zamestnancov o jeden týždeň na rok 2020.**

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo 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 ods.3 ZP).

Článok 14
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 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

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

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby, ak je funkcia vykonávaná popri práci, tak max. 30 dní bez náhrady mzdy v zmysle § 136 ZP.

Článok 15

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 predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
   - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 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 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),

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
     c) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
   - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za.....(§ 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. 8 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),

c) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP).

Článok 16
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.

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

Článok 17
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z. (ďalej len zákon o BOZP) 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/ zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c/ zákona o BOZP),

b/ 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),

c/ vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l/ zákona o BOZP),

d/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

e/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,

f/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),

g/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),

h/ 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),

i/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),

j/ 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),

k/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

l/ 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),

m/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať (§ 6 ods.10 zákona o BOZP),

n/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),

o/ umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP (§ 29 zákona o BOZP).

Článok 18
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 rokovaniach o otázkach BOZP,
f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.

(3) 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 rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 19
Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :
a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnanca..
b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
c/ 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.).[3]

Článok 20
Rekreácie zamestnancov

Zákonom č. 347/2018 Z.z. sa menil a dopĺňal zákon č. 9/2010 Z.z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov a ktorým sa menili a dopĺňali niektoré zákony, bol s účinnosťou od 1. januára 2019 v súvislosti so zavedením príspevku na rekreáciu novelizovaný aj Zákonník práce, v ktorom sú ustanovené náležitosti poskytovania príspevku na rekreáciu. Podmienky poskytnutia príspevku na rekreáciu upravuje § 152a Zákonníka práce.

Článok 21
Stravovanie zamestnancov

(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, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

---

[3] Podľa bodu III.2 KZVS v podnikovej KZ možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac však vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca

(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. 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 % 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 **0,32 €** na jedno hlavné jedlo.

(5)V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, poskytne mu tento stravovacie poukážky v hodnote najmenej 75% stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zákona o cestovných náhradách alebo finančný príspevok, v sume uvedenej v ods. 4 a 5. Zamestnancom sa počas riadnej prevádzky školy a školskej jedálne, za každý odpracovaný deň v kalendárnom príslušnom mesiaci, (keď za 1 deň odpracuje viac ako 5 hodín) **vyplatí suma vo výške 2,11 € a príspevok zo SF vo výške 0,32 €, spolu 2,43 € za 1 deň.** Výsledná suma sa zamestnancovi uhradí na jeho osobný bankový účet.

(6) Počas školských prázdnin keď nebude školská jedáleň zabezpečovať stravu, pre tých zamestnancov, ktorí v tom čase budú riadne pracovať a odpracujú najmenej 5 hodín denne, budú im poskytnuté Gastro lístky v hodnote 3,83 €, z čoho zamestnávateľ uhradí 55 % hodnoty gastro lístka t.j. 2,11 € t.j., zároveň sa mu poskytne na gastro lístok 0,32 € zo Sociálneho fondu. Zamestnancovi sa zrazí zo mzdy suma 1,40 €, za každý vyúčtovaný gastro lístok.

(7) Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:
a) bývalí zamestnanci zamestnávateľa – za plnú sumu ceny stravného lístka,
b) žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa, počas športových súťaží a iných akcií na školách – za cenu, ktorá sa skladá z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a platného normatívu pre zariadenia školského stravovania, vydaného MŠ SR,
c) iné dospelé osoby, ktoré vykonávajú služby škole (pracovníci zubných ambulancií, psychológovia, atď.) – za plnú sumu ceny stravného lístka

(7) 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.

Článok 22
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 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 poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní

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

(4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).

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

Článok 23

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 **0,05 %.**

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

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom, Smernicou o SF na príslušný kalendárny rok.

Štvrtá časť

Článok 24

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ priebežne podľa potreby písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, minimálne 1 x ročne.

(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 Bratislave dňa 21.01.2020

73 - 1004 - 102
ZO OZ PŠaV na S
ZŠ s MŠ Borodáčova

[redacted]

---
základná organizácia

[redacted]

štatutárny zástupca zamestnávateľa