

Kolektívna zmluva na rok 2023

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Golianovo 60 zastúpenou Mgr. Adriánom Váľkym, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku čl.2 ods. 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 05.12.2022 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou, Golianovo 60 IČO: 37865251 zastúpenou PaedDr. Janou Ferenczyovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 05.12.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Adriána Váľkyho, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 05.12.2022 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2008. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu 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 *Zákonník práce* skratka "ZP", namiesto označenia *zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme* skratka "zákon č. 553/2003 Z. z.", namiesto označenia *zákon o výkone práce vo verejnom záujme* skratka „zákon č. 552/2003 Z. z.“, namiesto označenia *zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch* skratka „zákon č. 138/2019 Z. z.“

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 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.
- 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.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) V prípade rozsiahlych zmien v KZ môžu sa zmluvné strany dohodnúť aj na vydaní novej KZ.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v jednom rovnopise 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. Zamestnanci svojím podpisom v prílohe tejto KZ potvrdia oboznámenie sa so znením KZ.
- 3) V prípade, že v takejto lehote 30 dní zamestnanci nemôžu vykonávať prácu na pracovisku z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa (keď pracujú na diaľku z domu), tak znenie KZ bude zamestnancom zaslané elektronicky do ich e-mailových schránok. Deň odoslania na e-mailové adresy zamestnancov sa bude považovať za deň oboznámenia sa s KZ. Tento dátum bude uvedený aj pri podpise zamestnanca (potvrdzujúcim oboznámenie sa s KZ) po príchode na pracovisko.
- 4) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.
- 5) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie, pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
- 6) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté jako nástěnka na prístupovej chodbe pred vstupom do kancelárie a zborovne v budove základnej školy.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov kolektívnej zmluvy

Článok 7

Plat, príplatky, odmeny a náhrady

- 1) Plat, príplatky, odmeny a náhrady sú vyplácané v súlade so zákonom č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov pri zohľadnení špecifík zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a v zmysle vnútorných smerníc školy, ak sú také v planosti.
- 2) V súlade s § 7 ods. 4) a 5) zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnávateľ určuje okruh zamestnancov, ktorým určí plat podľa základnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe, pričom takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (t.z., že každý nepedagogický zamestnanec je zaradený do najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy bez ohľadu na dĺžku praxe). Ide o nepedagogických zamestnancov vykonávajúcich manuálnu aj duševnú prácu: upratovač, prevádzkový zamestnanec kuchyne, kuchár, hlavný kuchár, školník, kurič, údržbár, záhradník, administratívny

zamestnanec, účtovník, vedúci školskej jedálne, zamestnanec pre personálne a mzdové veci, informatik, knihovník a pod.

- 3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume 20% jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume 30% jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval u zamestnávateľa 5 a viac rokov.
- 4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku v sume 30% jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku v sume 60% jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval u zamestnávateľa 5 a viac rokov.
- 5) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 01.01.2023 o 7 % a od 01.09.2023 o ďalších 10 %. Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 01.01.2023 o 10 % a od 01.09.2023 o ďalších 12 %.

Článok 8

Výplata platu, preddavku, mzdy a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne *najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca*.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukázať najviac na 3 účty, ktoré si zamestnanec sám určil.
- 4) Zamestnávateľ neberie zodpovednosť za oneskorenie zaslania výplaty na účet zamestnanca z dôvodu, že zamestnanec si nesplnil u zamestnávateľa včas oznamovaciu povinnosť pri zmene osobného účtu.

Článok 9

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí odstupné zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jedného funkčného platu.
- 2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jedného funkčného platu (§ 76a ods.1 ZP).
- 3) Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jedného funkčného platu zamestnanca (§ 76a ods.2 ZP) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 4) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

Článok 10

Pracovný čas a pracovný pomer zamestnancov

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a súvisiace s ďalším vzdelávaním mimo pracoviska, v súlade s pracovným poriadkom školy.
- 3) Pracovný čas zamestnancov (začiatok a koniec) zamestnávateľ uvádza v pracovnom poriadku, spresňuje ho každoročne k 1.septembru a v prípade zmien počas roka aj na verejne dostupnom mieste – na nástenke na prístupovej chodbe pred vstupom do kancelárie a zborovne v budove základnej školy.
- 4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné opätovne predĺžiť v neobmedzenom počte na pracovné miesto: učiteľ základnej školy, učiteľ materskej školy, vychovávateľ ŠKD, školský špeciálny pedagóg,

asistent učiteľa (pedagogický asistent), školský psychológ a pomocná pracovná sila a kuchárka v školskej jedálni.

- 5) Zamestnávateľ môže rozvrhnúť pracovný čas v týždni nerovnomerne u tých zamestnancov, ktorí o to požiadajú alebo ak si to povaha práce vyžaduje (napr. vyučujúci náboženskej a etickej výchovy, informatik, školský špeciálny pedagóg, školský psychológ, asistent učiteľa, ekonóm, účtovník, ďalší administratívni zamestnanci a iní).
- 6) Zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny počas dňa rozdeliť na 2 časti u tých zamestnancov, ktorých povaha práce si to vyžaduje (napr. upravovačka, kurič, školník, vychovávateľ, učiteľ, informatik, odborný zamestnanec a iní).

Článok 11

Dovolenka na zotavenie

- 1) Základná výmera dovolenky u nepedagogických zamestnancov je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- 2) Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP, tj. riaditeľa školy a jeho zástupcov, učiteľov, pedagogických asistentov, vychovávateľov, školského špeciálneho pedagóga a školského psychológa je 9 týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 13

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.

Článok 14

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 sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 15

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej priestory a technické vybavenie tak, aby nebola obmedzená činnosť ZO.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- 4) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 16

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

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:
 1. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZP),
 2. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
 3. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 4. vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 5. určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
 6. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 7. určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 8. rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 9. prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 10. určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 11. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 12. určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде);
 13. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 14. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ZP),
 15. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje:
 - a. 100% jeho priemerného zárobku ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke

surovín alebo dodávky elektrickej energie, vody a plynu (v prípade, že to ohrozuje priebeh vykonávania pracovnej činnosti)

b. 50 % jeho priemerného zárobku ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, ktoré mu znemožňujú bezpečný príchod do zamestnania.

c. 60 % jeho priemerného zárobku, ak zamestnávateľ v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vymedzil vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP).

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

1. ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým

a. dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

b. dôvodoch prechodu,

c. pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,

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

2. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za jeden polrok (§ 47 ods. 4 ZP),

3. o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),

4. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),

5. pri hromadnom prepúšťaní o:

a. o dôvodoch hromadného prepúšťania,

b. o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,

c. o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

d. o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

e. o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),

f. o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP)

6. zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok,

7. o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

1. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),

2. opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),

3. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),

4. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),

5. zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),

6. nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),

7. organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),

8. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),

9. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),

10. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ZP),

11. umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ZP),

12. rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ZP),
 13. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 14. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 15. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 16. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 17. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 18. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
 19. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 20. 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),
 21. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 17

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 12 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 KZ.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 18

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP a PO v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP a PO,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie (zmluvne zabezpečené prostredníctvom firmy Zomborský),
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO,

- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP a PO, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
- e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
- f) vypracovať koncepciu politiky BOZP a PO obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- g) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP, PO a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti v spolupráci so školou,
- i) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
- j) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- k) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- l) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari,
- m) viesť všetku predpísanú dokumentáciu BOZP a PO v zmysle právnych predpisov, dopĺňať a aktualizovať.
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 19

Kontrola odborovým orgánom 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 rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 20

Zdravotná starostlivosť

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

Článok 21 Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie pre zamestnancov (ktorí na svojom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny) podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení (v školskej jedálni).
- 2) Zamestnávateľ môže poskytnúť stravovanie aj pre zamestnanca pracujúceho na dohodu, ak odpracoval v daný deň najmenej 4 hodiny priamo na pracovisku zamestnávateľa (toto ustanovenie sa netýka zamestnanca – dohodára, ak prácu vykonáva mimo sídla zamestnávateľa).
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca (napr. počas čerpania náhradného voľna, dovolenky, krátkodobej práceneschopnosti nepresahujúcej dobu 2 mesiacov súvisle, v deň neprítomnosti z dôvodu lekárskeho vyšetrenia).
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok len v prípade, že:
 - zamestnanec vykonáva pracovnú cestu na pokyn zamestnávateľa v trvaní od 5 hodín a viac,
 - zamestnávateľ výnimočne nemôže poskytnúť stravu vo vlastnom stravovacom zariadení,
 - zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť zabezpečený spôsob stravovania od zamestnávateľa (má lekárom odporučené a preukázateľne doložené odporúčanie na diétne stravovanie).

Toto ustanovenie sa netýka zamestnanca pracujúceho na dohodu.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu a profesijný rozvoj

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, a dbať o to, 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 a uzatvorenej dohody.
- 3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu ustanovenom aktuálne platnou legislatívou.

Článok 23 Sociálny fond

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením **vo výške 1,00%**

b) ďalším prídelením **vo výške 0,25 %**

zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

- 2) Príloha *Tvorba a použitie sociálneho fondu* sú neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy na rok 2023.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

Článok 24

- 1) Táto KZ je platná dňom jej podpísania oboma zmluvnými stranami a účinná počas roka 2023.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Zamestnávateľ obdrží dva exempláre a odborová organizácia jeden exemplár.

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

Golianovo 23.01.2023



Mgr. Adrián Války
predseda ZO OZ PŠaV
pri ZŠ s MŠ, Golianovo 60



PaedDr. Jana Ferenczyová
riaditeľka školy

Tvorba a použitie sociálneho fondu v r. 2023

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- 1) Táto príloha upravuje podrobnejšie tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- 2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť zamestnancom Základnej školy s materskou školou, Golianovo 60 (ďalej len „škola“). Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- 3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF za kalendárny rok prechádzajú do nasledujúceho kalendárneho roka.
- 4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom bankovom účte zamestnávateľa vedeného v Prima banka Slovensko, a.s., č. účtu: SK16 5600 0000 0008 5052 8004.
- 5) Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. 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.
- 6) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- 7) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Eva Koreňčiová a predseda odborovej organizácie Mgr. Adrián Váľky.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

- a) Pre hospodárenie s fondom zostaví škola v spolupráci s odborovou organizáciou vlastný rozpočet (predpokladané príjmy a predpokladané výdavky). Po dohode s odborovou organizáciou sa môže vykonať presun medzi jednotlivými rozpočtovými položkami v prípade, že na položkách nebude príjem a čerpanie výdavkov v plánovanom rozsahu. Čerpanie rozpočtových výdavkov sociálneho fondu bude závislá od výšky plnenia príjmu sociálneho fondu.

Predpokladaný PRÍJEM sociálneho fondu na rok 2023		
1.	povinný prídel vo výške 1 %	4 980,-
2.	ďalší prídel vo výške 0,25 %	1 245,-
3.	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	638,06
4.	Celkom PRÍJMY ZA ROK 2023 (r. 1 až r.3)	6 863,06
Predpokladané VÝDAVKY sociálneho fondu na rok 2023		
1.	stravovanie zamestnancov	1 467,-
2.	na regeneráciu pracovnej sily	4 256,06
3.	na darčekové poukážky	1 140,-
4.	Celkom VÝDAVKY ZA ROK 2023 (r. 1 až r.3)	6 863,06

Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,30 €.

2. Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi príspevok na regeneráciu pracovnej sily paušálne spravidla v závere kalendárneho roka podľa nasledujúceho kľúča:

- zamestnancovi pracujúcemu v organizácii 9 – 12 mesiacov: 3/3 prislúchajúceho dielu na jedného zamestnanca
- zamestnancovi pracujúcemu v organizácii 5 – 8 mesiacov: 2/3 prislúchajúceho dielu na jedného zamestnanca
- zamestnancovi pracujúcemu v organizácii 1 – 4 mesiace: 1/3 prislúchajúceho dielu na jedného zamestnanca

3. Darčkové poukážky

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom darčkovú poukážku v hodnote 30,- €.

Článok 4 Evidencia

- a) Prostriedky fondu spravuje ekonomický úsek ZŠ v súčinnosti s odborovou organizáciou. Za hospodárenie s fondom zodpovedá riaditeľka školy. Ekonomický úsek vedie evidenciu sociálneho fondu a predkladá ju k nahliadnutiu výboru odborovej organizácie na požiadanie.

Článok 5 Záverečné ustanovenia

- a) Tieto zásady sú súčasťou KZ na rok 2023, platnosť nadobúdajú dňom podpisu oboma zmluvnými stranami, účinnosť končí 31.12.2023.
- b) Tieto zásady možno písomne upravovať a meniť podľa potrieb so súhlasom oboch strán (zamestnávateľa a odborovej organizácie).

Golianovo 23.01.2023



Mgr. Adrián Váľky
predseda ZO OZ PŠaV
pri ZŠ s MŠ, Golianovo 60



PaedDr. Jana Ferenczyová
riaditeľka školy