

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA ROK 2023**

uzavretá

medzi

**Zamestnávateľom: Základná škola s materskou školou, Ul. M. Nešpora 12/1,
97245 Bystričany**

a

Základnou organizáciou OZPŠ a V na Slovensku

pri ZŠ s MŠ v Bystričanoch

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 9. 3. 2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou Ul. M. Nešpora 12/1, 972 45 Bystričany, IČO 35666170, zastúpenou Mgr. Andreou Šteinerovou, predsedníčkou ZO OZ PŠaV

a

Základnou školou s materskou školou, Ul. M. Nešpora 12/1, 97245 Bystričany, IČO 36126659, zastúpenou Mgr. Kamilom Šteinerom, riaditeľom školy, štatutárnym zástupcom zamestnávateľa.

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 zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 6 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 7. 3. 2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Splnomocnenie zo dňa 7. 3. 2022 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovaciu listinou zo dňa 1.1.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce, ďalej len ZP) ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného

partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto kolektívna zmluva (ďalej KZ) upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas 37,5 hod a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na čiastočný úväzok. Kolektívna zmluva 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) Účinnosť KZ sa začína dňom 1. 4. 2023 a končí sa 31. 3. 2025.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- 1) Zmluvné strany uchovávajú túto KZ podľa platného Registratúrneho poriadku ZŠ s MŠ Bystričany.

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 dni od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Zamestnanci potvrdia oboznámenie s obsahom KZ svojím podpisom.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenie povinností v zmysle § 47 ods. 2. ZP.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok, stanovených v zákone č. 2/1991 Zb. z. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Čl. 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 8

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

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2) Pri pracovnoprávných sporoch riešených súdom sa členom OZ PŠ a V poskytuje bezplatná právna ochrana, ktorú zabezpečí OZ PŠ a V. Nečlenom sa bezplatná právna ochrana neposkytuje.

- 3) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 4 ZP).

Článok 10

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:
- a) vhodné miesto na odkladanie a archivovanie materiálov odborovej organizácie,
 - b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky, počítačové zariadenie a internetové spojenie),
 - 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 vyjednanie 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 vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
 - e) zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na nevyhnutne potrebný čas zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a kolektívneho vyjednávania, organizovaných Radou ZO OZ alebo KOZ SR.
- 2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času alebo poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na výkon funkcie funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v týchto orgánoch.
- 3) Zamestnávateľ poskytne novoprijatému zamestnancovi informáciu o možnosti členstva v odborovej organizácii, prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie pri podpise pracovnej zmluvy.
- 4) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii možnosť informovať zamestnancov o činnosti nasledovnými spôsobmi:
- a) na mieste verejnom prístupnom všetkým zamestnancom
 - b) na pracovných a iných poradách zamestnancov
 - c) osobne počas pracovnej doby zamestnanca !

Článok 11

Zrážky členských príspevkov odborárov

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena vždy do 25. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch alebo rozhodnúť po dohode s ňou:
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa,
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§111 ods. 1 ZP),
 - upustenie od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody od zamestnanca,
 - vydanie predpisov a pravidiel o ochrane práce /BOZP/, § 39 ods. 2 ZP,
 - vydanie Vnútného predpisu o stravovaní zamestnancov,
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní, použiti a poskytnutí príspevkov OZ (§ 3, §7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, a pri ktorých sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu (§142 ods. 4 ZP),
 - písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - pri hromadnom prepúšťaní:
 - i. o dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - ii. o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - iii. o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - iv. o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73, ods. 2 a), ods. 4 ZP),
 - b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - opatrenia, ktoré bude uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie a udržanie kvalifikovaných zamestnancov v zamestnaní,
 - opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce,
 - prevedenie zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom,
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov,
 - opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času,
 - vydanie vnútorného mzdového predpisu,

- vykonávanie periodických previerok BOZP,
 - odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP,
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
 - rozhodnutia o výške požadovanej náhrady škody od zamestnanca, spôsobe jej úhrady a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania,
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a/ ods. 6 ZP).
- c) informovať odborovú organizáciu najmä o:
- zámeroch personálnych zmien,
 - sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku,
 - chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
 - na začiatku roka po prijatí rozpočtu a na konci roka za celý rok o svojej hospodárskej a finančnej situácii a v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov.
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov, vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady podľa §239 ZP.

Článok 13

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom podľa 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 o každej zmene v odborovom orgáne ZO pôsobiacej u zamestnávateľa.

Článok 14

Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy, odstúpné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov, uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstúpné:
 - a) nad ustanovený rozsah podľa §76 ods. 1 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca (t. j. spolu vo výške 2 - 5 funkčných plátov podľa dĺžky trvania pracovného pomeru),

- b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) ZP, a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou, až do skončenia likvidácie zamestnávateľa, odstupné vo výške uvedenej v písm. a).
- 2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné najmenej v sume:
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
- 3) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.

Článok 15

Vznik pracovného pomeru a pracovný pomer na určitú dobu

- 1) Pracovný pomer na určitú dobu v zmysle § 48 Zákonníka práce s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok (do 31. 8.); to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 a) Zákonníka práce.
- 2) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné podľa § 48 ZP ods. 4, písm. d):
- a) z dôvodu zastupovania zamestnanca počas výkonu funkcie riaditeľa školy
 - b) ak ide o práce v kategórii – pedagogický asistent, v závislosti od získania finančných prostriedkov na projektové pracovné miesta.
- 3) So zamestnancami, prijatými v rámci projektov EŠIF možno uzavrieť pracovnú zmluvu na dobu určitú, t. j. 3 roky v závislosti od dĺžky trvania projektu.
- 4) Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 12 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.

Tretia časť

Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 16

Platové podmienky

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa základných mzdových záležitostí, ktoré sú spracované podľa zák. č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení miery vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov dodržiavať nariadenie vlády SR č. 422/2009, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.
- 3) Zamestnávateľ zaradí pedagogického zamestnanca do jednej z deviatich platových tried, v ktorej je podľa katalógu pracovných činností zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorej výkon sa od neho vyžaduje.
- 4) Podľa §7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. odmeňovaní niektorých zamestnancov sa zamestnancovi okrem pedagogického a odborného zamestnanca určí platový stupeň podľa stupnice platových taríf a platovej triedy do ktorej je zaradený v závislosti od počtu rokov praxe nasledovne:
Zaraďovanie zamestnancov (okrem pedagogických) tvorí prílohu KZ č. 2:
 - a) ak má zamestnanec menej ako 9 rokov praxe, bude zaradený do príslušného platového stupňa podľa rokov praxe,
 - b) ak má zamestnanec viac ako 9 rokov praxe menej ako 36 rokov praxe, bude zaradený do 12 platového stupňa,
 - c) ak má zamestnanec viac ako 36 rokov praxe, bude zaradený do 13, resp. 14 platového stupňa podľa dĺžky praxe.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámiť členov odborovej organizácie včas s ich zaradením do platovej triedy podľa zákona o verejnej službe a nariadenia vlády, ktorým sa určujú katalógy pracovných činností vo verejnej službe.

Článok 17

Osobné príplatky

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosiahnutých pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. (1) určiť pevnou sumou zaokrúhlenou v eurách.
- 3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný, alebo z dôvodu preukázateľného nedostatku rozpočtových zdrojov. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate platu za mesiac november upraviť výšku mimoriadnych odmien zamestnancom tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december príslušného roku vyčerpal mzdový fond podľa schváleného rozpočtu.

- 5) Osobné príplatky budú priznávané a prehodnocované podľa § 10 zákona č. 553/2008 Z. z. v znení neskorších predpisov. Spôsob rozdelenia mzdových prostriedkov na osobné príplatky bude pred jeho schválením prerokovaný s odborovou organizáciou. Výška osobného príplatku bude zamestnancovi individuálne oznámená a zdôvodnená.

Článok 18

Odmeny

- 1) Zamestnávateľ poskytne odmeny v zmysle platných predpisov takto :
- a) pri životnom jubileu 50 rokov veku podľa pracovných zásluh najviac v sume jeho funkčného platu. Odmena sa poskytuje len v roku, na ktorý pripadlo životné jubileum.
 - b) pri životnom jubileu 60 rokov veku podľa pracovných zásluh najviac v sume jeho funkčného platu. Odmena sa poskytuje len v roku, na ktorý pripadlo životné jubileum.

Článok 19

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

- 1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej povinnosti pedagogických zamestnancov podľa nariadenia vlády SR č. 201/2019 a Organizačného poriadku pre zamestnancov ZŠ s MŠ v Bystričanoch.
- 2) 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 vykonáva prácu nadčas v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa §§ 16 – 18 zákona č. 39/2009 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- 3) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do dvoch mesiacov. Pedagogickí zamestnanci si môžu po dohode čerpať náhradné voľno v čase vedľajších a hlavných prázdnin.
- 4) V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska v zmysle platného poriadku.
- 5) Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok dosiahnutý plat zvýšený o 100 % priemerného hodinového zárobku sadzby jeho funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.
- 6) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle platných predpisov.
- 7) Zamestnávateľ presne vymedzí, ktorá výchovno-vzdelávacia činnosť bude posudzovaná ako práca nadčas, za ktorú si zamestnanec môže čerpať náhradné voľno v pracovnej dobe, až do výšky 3 pracovných dní – 15 hodín v šk. roku bez požiadavky predložiť doklad.
- Poznámka: náhradné voľno za skutočne odučené hodiny a za zastupovanie za učiteľa, alebo vychovávateľa v ŠKD.*

- 8) Zamestnávateľ umožní podľa konkrétnych podmienok pracoviska čerpanie dovolení aj počas školského roka a to najmä v prípadoch kúpeľnej liečby, rodinnej rekreácie v okrajových termínoch prázdnin a školského roka.

Článok 20

Výplata platu

- 1) Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat zasiela zamestnávateľ na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožni prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

Článok 21

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

- 1) Ak pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec nemôže vykonávať svoju prácu z vážnych prevádzkových dôvodov podľa § 142 ods. 4 zákona 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce), patrí mu náhrada mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku. Za vážne prevádzkové dôvody sa považuje neprítomnosť žiakov na vyučovaní podľa rozvrhu v čase školského vyučovania.
- 2) Ak pedagogický alebo odborný zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 100 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.
- 3) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. (§ 250b ZP)
- 4) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom
 - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
 - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
- 5) Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach kuchár/ka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník/kurič/záhradník/údržbár. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.
- 6) Ustanovenia ods. 13 až 16 platia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní v zmysle § 250b Zákonníka práce.

- 7) Povinné nariadenie „homeoffice“ sa riadi aktuálnymi pravidlami (vyhláškami RUVZ) a podmienky na konkrétne podmienky školy.
- 8) Zamestnávateľ po dohode umožní zamestnancovi vykonávať prácu z domácnosti “homeoffice“ aj po skončení núdzového stavu, mimoriadnej situácie t.j. ak to dohodnutý druh práce umožňuje a zamestnanec má dôvody – zdravotné alebo osobné, pre ktoré nemôže vykonávať prácu na pracovisku v zmysle kolektívnej zmluvy zamestnanca.

Článok 22

Záväzky zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2023, ktoré im boli určené, ako aj o jeho zmenách.
- 2) Zamestnávateľ bude informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o výkone prác vo verejnom záujme a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností.

Článok 23

Odchodné

- 1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %), zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca. (t. j. spolu vo výške 2 funkčných plátov)
- 2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca (t. j. spolu vo výške 2 funkčných plátov), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 24

Dovolenka

- 1) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka učiteľov a vychovávateľov, vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl, vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Štvrtá časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, podniková sociálna politika

Článok 25

Ochrana práce

- 1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 – 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. (Zákon o BOZP), je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.
- 2) Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP
 - b) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich pracovníkov ako aj ostatných pracovníkov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP
 - d) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu,
 - e) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené príčiny porúch a havárií
 - f) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom, vykonávať opatrenia na ich úpravu
 - g) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život
 - h) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych 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
 - i) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
 - j) vypracovať zoznam poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov,
 - k) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov,
 - l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠ a V,
 - m) 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.

Článok 26

Kontrola odborovým orgánom

- 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 na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života a zdravia zamestnancov a ostatných osôb, zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 27

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. Podrobnosti o stravovaní upravuje Vnútorný predpis o stravovaní zamestnancov.
- 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. podrobnosti o poskytovaní stravovania zamestnancom sú upravené vo vnútornom predpise školy.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,60 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 28

Zdravotná starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

- c) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo.

Článok 29

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia. aj prostredníctvom úradu práce.
- 3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu podľa plánu kontinuálneho vzdelávania alebo majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 30

Sociálny fond

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 %,
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný kalendárny rok.
- 2) Rozpočet a čerpanie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Článok 31

Doplňkové dôchodkové poistenie

- 1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie bude od zamestnávateľa 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 2) Zamestnávateľ bude prispievať tým zamestnancom, ktorí majú uzavretú zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou (DDS), s ktorou má zamestnávateľ podpísanú zamestnávateľskú zmluvu. Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s DDS, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto DDS, a to do tridsiatich dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

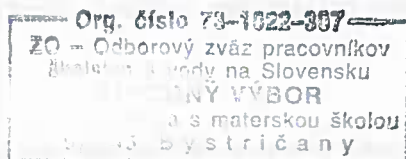
Piata časť

Článok 32

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať raz ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden podpísaný rovnopis.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- 4) Dňom platnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť Kolektívna zmluva na roky 2021 – 2022 uzavretá medzi zamestnávateľom: Základná škola s materskou školou, Ul. M. Nešpora 12/1, 972 45 Bystričany a Základnou organizáciou OZPŠ a V na Slovensku pri ZŠ s MŠ v Bystričanoch.

V Bystričanoch dňa 10. 3. 2023



A. Herdeman

základná organizácia

**ZÁKLADNÁ ŠKOLA
S MATERSKOU ŠKOLOU**
Ul. M. Nešpora 12/1 -2-
972 45 BYSTRĪČANY

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023**Príjmy (v eurách €):**

zostatok z roku 2022	1 857,73
predpokladaný povinný príděl z miezd	4 000,00
spolu	5 857,73

Výdavky(v eurách €):

stravovanie 33 x 0,60 x 22 x 9	3 920,40
kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť	1 437,33
rezerva	500,00
spolu	5 857,73

V Bystričanoch 10. 3. 2023

A/ Zarad'ovanie zamestnancov ZŠ s MŠ okrem pedagogických**1. Upratovačka:**

- a.) 1. platová trieda, platový stupeň 14
Kvalifikačné predpoklady – neustanovujú sa

2. Školník:

- a.) 2. platová trieda, platový stupeň 14
Kvalifikačné predpoklady – stredné vzdelanie (učňovské)

3. Kurič plynovej kotolne

- a.) 2. platová trieda, platový stupeň 14

4. Kuchárka, pomocná sila v kuchyni

- a.) 1. platová trieda, platový stupeň 14
Kvalifikačné predpoklady: stupeň vzdelania sa neustanovuje, ale zamestnanci, ktorí vykonávajú pomocné práce v kuchyni musia spĺňať ustanovenia podľa § 15, § 16 a § 30 zákona MZ SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

5. Hlavná kuchárka,

- a.) 2. platová trieda, platový stupeň 12 – nad 9 rokov praxe
b.) 2. platová trieda, platový stupeň 14 – nad 40 rokov praxe

6. Vedúca školskej jedálne

- a.) 5. platová trieda, platový stupeň 12 – nad 9 rokov praxe

Kvalifikačné predpoklady: úplná stredné vzdelanie (maturita), prípadne vysokoškolské vzdelanie I. alebo II. stupňa:

- Stredná hotelová škola (hotelová akadémia)
- Stredná priemyselná škola potravinárska,
- Stredná zdravotná škola – smer diétna sestra,
- Iná stredná škola s maturitou a 1 ročný kury v odbore kuchár ukončené výučným listom (nie osvedčením), alebo rozdielovou skúškou z technológie výroby jedál a náuky o výžive
- Vysoká škola obchodnej fakulty ekonomickej univerzity špecializácia tovaroznalectvo, cestovný ruch a služby
- Vysoká škola – potravinárska
- Pri VŠ iného zamerania a 1 ročný kurz v odbore kuchár – ukončený výučným listom alebo rozdielová skúška z technológie výroby jedál a náuky a výžive.

7. Ekonóm/ka pre PaM a rozpočet, účtovník/čka

a.) 5. platová trieda, platový stupeň 12 – nad 9 rokov praxe

Kvalifikačné predpoklady: stupeň vzdelania - úplné stredné (maturita)

- Stredná ekonomická škola, podobná stredná škola ekonomického zamerania,
- Stredná škola s maturitou iného zamerania a kurzy ekonomického zamerania alebo 2 roky praxe v obdobnej činnosti.
- b.) 6. platová trieda, platový stupeň 12 – nad 9 rokov praxe

Kvalifikačné predpoklady: stupeň vzdelania - vysokoškolské I. alebo II. stupňa

Vysoká škola ekonomického zamerania - Vysoká škola iného zamerania a rekvalifikačné kurzy ekonomického zamerania alebo 2 roky praxe v obdobnej činnosti.

