

ZŠ Petra Škrabáka, Ul. Martina Hattalu 2151, Dolný Kubín

a

**Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri ZŠ Petra
Škrabáka v D. Kubíne.**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2022

január 2022

Kolektívna zmluva 2022

KOLEKTÍVNA ZMLUVA	4
PRVÁ ČASŤ	5
ÚVODNÉ USTANOVENIA	5
ČLÁNOK I.....	5
SPÔSOBILOSŤ ZMLUVNÝCH STRÁN NA UZATVORENIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY	5
ČLÁNOK II.....	5
UZNANIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A ZAMESTNÁVATEĽA	5
ČLÁNOK III.....	6
PÔSOBNOSŤ, PLATNOSŤ A ÚČINNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY	6
ČLÁNOK IV.	6
ZMENA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY	6
ČLÁNOK V.	6
ARCHIVOVANIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY.....	6
ČLÁNOK VI.	7
OBOZNÁMENIE ZAMESTNANCOV S KOLEKTÍVNOU ZMLUVOU	7
DRUHÁ ČASŤ	8
INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY	8
ČLÁNOK VII	8
PRÍPLATKY, ODMENY A NÁHRADY ZA POHOTOVOŠŤ	8
ČLÁNOK VIII.	11
OSOBNÝ PRÍPLATOK A ODMENA	11
ČLÁNOK IX.....	13
VÝPLATA PLATU, PREDDAVKU NA MZDU A ZRÁŽKY Z PLATU.....	13
ČLÁNOK X.....	13
ODSTUPNÉ A ODCHODNÉ.....	13
ČLÁNOK XI.....	14
PRÍSPÉVOK NA DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ POISTENIE	14
ČLÁNOK XII.....	15
PRACOVNÝ POMER NA URČITÚ DOBU.	15
ČLÁNOK XIII.....	16
PRÁCA Z DOMU (HOME OFFICE).....	16
ČLÁNOK XIV.	16
NÁROK NA STRAVNÉ POČAS PRÁCE Z DOMU	16
ČLÁNOK XV.	17
URČENIE PLATU ZAMESTNANCOM OD DĹŽKY PRAXE A NEZÁVISLE OD DĹŽKY ZAPOČÍTANEJ PRAXE	17
ČLÁNOK XVI.	18
PRACOVNÝ ČAS ZAMESTNANCOV	18
ČLÁNOK XVII.	19
DOVOLENKA NA ZOTAVENIE	19
TRETIA ČASŤ ZÁKONNÍKA PRÁCE.....	20
KOLEKTÍVNE VZŤAHY A PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN	20
ČLÁNOK XVIII.	20
OBDOBIE SOCIÁLNEHO MIERU A JEHO PRERUŠENIE	20
ČLÁNOK XIX.	20
RIEŠENIE KOLEKTÍVNYCH SPOROV.....	20
ČLÁNOK XX.	21
RIEŠENIE INDIVIDUÁLNYCH NÁROKOV ZAMESTNANCOV A VYBAVOVANIE ICH SŤAŽNOSTÍ	21
ČLÁNOK XXI.	21
ZABEZPEČENIE ČINNOSTI ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE	21
ČLÁNOK XXII.	22
PRACOVNÉ PODMIENKY, PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA A ÚPRAVA SPOLUROZHODOVANIA, PREROKOVANIA UPLATNENIA PRÁVA NA INFORMÁCIE A NA KONTROLNÚ ČINNOSŤ V TEJTO OBLASTI	22

Kolektívna zmluva 2022

ČLÁNOK XXIII.	25
ZÁVÄZKY ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE	25
ČLÁNOK XXIV.	25
OCHRANA PRÁCE	25
ČLÁNOK XXV.	27
KONTROLA ODBOROVÝCH ORGÁNOV V OBLASTI BOZP	27
ČLÁNOK XXVI.	27
ZDRAVOTNÍCKA STAROSTLIVOSŤ	27
ČLÁNOK XXVII.	28
REKREAČNÁ STAROSTLIVOSŤ A STAROSTLIVOSŤ O DETI ZAMESTNANCOV	28
ČLÁNOK XXVIII.	28
STRAVOVANIE.....	28
ČLÁNOK XXIX.	29
STAROSTLIVOSŤ O KVALIFIKÁCIU	29
ČLÁNOK XXX.	30
ZÁSADY PRE TVORBU A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU	30
ŠTVRTÁ ČASŤ.....	30
ČLÁNOK XXXI.	30
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	30

Kolektívna zmluva 2022

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 1. januára 2022 medzi zmluvnými stranami:

za zamestnávateľa – Základnú školu Petra Škrabáka v D. Kubíne, v zastúpení riaditeľkou základnej školy – štatutárnym zástupcom zamestnávateľa

Ing. Máriou Studeničovou (ďalej Zamestnávateľ)

a

za zamestnancov Základnej školy Petra Škrabáka s právnou subjektivitou, ktorej zriaďovateľom je Mesto Dolný Kubín – Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri ZŠ Petra Škrabáka v zastúpení jej predsedníčkou na základe splnomocnenia zo dňa 18.1. 2022 (príloha 1)

Mgr. Janou Novákovou (ďalej odborová organizácia)

nasledovnú Kolektívnu zmluvu na rok 2022.

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok I.

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 a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 1 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 18.1. 2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Janu Novákovú, predsedníčku odborovej organizácie ZO OZ pri ZŠ Petra Škrabáka Ul. Martina Hattalu 2151, 02601 Dolný Kubín. Splnomocnenie tvorí prílohu č.6. tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou od 1.1. 2002. 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 zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ".

Článok II.

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 odst. 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.

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

Článok III. Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

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

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo 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.¹

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. **Účinnosť tejto KZ sa začína 1. januára 2022 a končí 31. 12. 2022.** Zmeny v KZ sa budú riešiť dodatkami na príslušný kalendárny rok.

Článok IV. 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 ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok V. Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

¹/ Personálna pôsobnosť KZ, ako aj účinnosť KZ sa môžu vymedziť odlišne

**Článok VI.
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

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

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejniť 3 kópie podpísanej KZ nasledovne:

- a) 1 ks – zborovne ZŠ,
- b) 1 ks – ZO OZ,
- c) 1 ks – sekretariát školy.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok VII

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Príplatok za riadenie

(a) vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.

(b) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

(2) Príplatok za zastupovanie

(a) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

(b) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku (a) príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

(3) Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §123 ods. 1 Zákonníka práce.

(4) Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §122a ods. 1 a §122b ods. 1 Zákonníka práce.

(5) Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.

(6) Plat za prácu nadčas

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%.

(7) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

(a) pedagogickému zamestnancovi 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) pedagogickému zamestnancovi 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%,

(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 začínajúceho 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 alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

(8) Kreditový príplatok

(a) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zák.č.317/2009 Z. z. najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zák. č. 317/2009 Z. z. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Kolektívna zmluva 2022

(b) Kreditový príplatok podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

(c) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie alebo uplynie doba podľa ods. (a).

(d) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní kreditového príplatku pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi podľa odseku (b) a zohľadňuje dobu podľa odseku (b) uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

Pozn.: osobitným predpisom Zákon č. 317/2009 Z. z.

§ 46 a 47 zákona č. 317/2009 Z. z.

§ 46 ods. 5 zákona č. 317/2009 Z. z.

§ 50 ods. 1 zákona č. 317/2009 Z. z.

(9) Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

Pedagogickému na odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

(a) 12% z platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,

(b) 12% z platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,

(c) 3% z platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,

(d) 3% z platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná na dobu 7 rokov najviac v sume 12% z platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec zaradený.

Príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj.

Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému a odbornému zamestnancovi.

Príplatok nepatrí zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

(10) Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

(a) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

(b) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(c) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(11) Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

(a) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.

(b) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku (a) upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu

hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne, žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a tried podľa odseku (a), v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

(c) Príplatok podľa odseku (a) je najviac 2,5% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.“

(d) Pri udelení a priznaní príplatku zamestnávateľ postupuje podľa dodatku č. 1 Vnútorného platového poriadku .

Článok VIII.

Osobný príplatok a odmena

(1) Osobný príplatok

(a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

Kolektívna zmluva 2022

- (b) Pedagogickému zamestnancovi školy a školského zariadenia za sústavné prehĺbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti v súlade s najnovšími progresívnymi vedeckými poznatkami, spoločenskými potrebami a požiadavkami pedagogickej a odbornej praxe sa priznáva osobný príplatok.
- (c) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok aj z dôvodu nedostatku mzdových prostriedkov pridelených v rozpočte na príslušný kalendárny rok.
- (d) Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ pravidelne prehodnocuje tak, aby bol priznaný len v prípade, ak zamestnanec dodržiava podmienky na poskytnutie osobného príplatku.
- (e) Kritériá na poskytovanie osobných príplatkov a mimoriadnych odmien zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom a schváli na pracovnej porade.
- (f) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
- (g) O priznaní osobného príplatku a jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

(2) Odmena

(a) O priznaní odmeny rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca

(b) Podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu:

- b1) za kvalitné vykonávanie pracovných činností presahujúce rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b2) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy,
- b3) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu (určí KZ),
- b4)) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného plat (určí KZ),
- b5) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti,
- b6) za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,
- b7) za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

(c) Odmena podľa písm. b6 sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa písm. b7) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

(d) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1. vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

(e) Odmena za pracovné zásluhy - zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri skončení pracovného pomeru pri nadobudnutí starobného dôchodku.

(f) Zamestnávateľ poskytne verejnému zamestnancovi v druhom polroku 2022 príspevok vo výške 100 eur. Podmienkou je trvanie pracovného pomeru k 30. 11. 2022 najmenej 6 mesiacov a zamestnanec nemôže byť v skúšobnej dobe alebo výpovednej dobe.

Článok IX.

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. 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 poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).

Článok X.

Odstupné a odchodné

(1) Odstupné

(a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** 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, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

(a1) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

(a2) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

(a3) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

(a4) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Kolektívna zmluva 2022

(b) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

(b1) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

(b2) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

(b3) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

(b4) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

(b5) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Odchodné

(a) 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 najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(b) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(c) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

Článok XI.

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

Zamestnávateľ uzavrie so zamestnancom zamestnaneckú zmluvu len v prípade, že uzavrie zamestnávateľ zmluvu s dôchodkovou správcovskou spoločnosťou DSS. V tomto prípade umožní vyplatenie príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške

minimálne 2% objemu rozpočtových prostriedkov a zároveň musia byť zriaďovateľom napočítané v rozpočte školy.

Článok XII. Pracovný pomer na určitú dobu.

(1) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť **v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.**

(2) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu uvedené v ZP § 48 odst. 4 písm. a, b, c, d, e, f a písmena g, ktorý znie vykonávanie prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

(3) Pre účely tejto KZ a uplatňovania pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných právnych vzťahov, keď vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo dohoda s ním.

(4) Podľa nového § 250o ods. 1 ZP (účinného od 4. 4. 2020):
Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť v súlade s § 59 ods. 2 uplynutím dohodnutej doby počas Mimoriadnej situácie (MS) , u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2 ("*pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát*"), je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok.

(5) Zamestnávateľ využívajúc možnosť, ktorú poskytuje Zákonník práce v § 48 ods. 4 písm. d/ sa s odbormi dohodol na nasledovnom:

Opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú je možné len:

z dôvodu nedostatku kvalifikovaných zamestnancov s pedagogickou spôsobilosťou pre

kategóriu učiteľ všeobecnovzdelávacích predmetov, a to v aprobácii

učiteľ cudzích jazykov, u ktorých sa mení potreba počtu hodín na základe záujmu žiakov a ich zákonných zástupcov a nie je možné zabezpečiť trvalý pracovný pomer – VZČ učiteľ ZŠ s aprobáciou pre predmety ANJ, FRJ, NEJ a iné cudzie jazyky,

a kategóriu učiteľ

v predmete náboženstvo – katechét/ka – učiteľ/ka náboženskej výchovy, podľa PZ a PN, pedagogický asistent učiteľa – vých. vzdelávacia činnosť,

a práce vykonávané

zamestnanec aktivačných prác (zmluva pre potreby ÚPSVaR) - podľa projektu.

**Článok XIII.
Práca z domu (Home office)**

(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.

Ak to dohodnutý druh práce umožňuje, pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec počas doby zákazu prevádzky školy alebo školského zariadenia vykonáva prácu z domu, napríklad prostredníctvom digitálneho vzdelávania, resp. elektronickej komunikácie s deťmi a žiakmi.

Vykonávanie práce z domu je riadnym výkonom práce, resp. riadne plnenie pracovných povinností rovnako, ako na pracovisku, len s rozdielom iného miesta výkon práce, za ktorý zamestnancovi prináleží plat.

Vykonávanie práce z domu nie je dôvodom na krátenie platu.

Počas práce vykonávanej z domu zamestnanci dodržia ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý je 37, 5 hodiny týždenne pri jednozmennej prevádzke a štandardne im práca nadčas nevzniká. V tomto prípade sa nepredpokladá 7,5 hodiny denne vyučovania na diaľku, ale v rámci tohto času zamestnanec vykonáva aj iné činnosti vyplývajúce z dojednaného druhu práce a pracovnej náplne.

Začiatok a koniec práce vykonávanej z domu sa riadi Smernicou č. 5 o dištančnom vzdelávaní počas pandemickej situácie.

Zamestnanec vedie evidenciu pracovnej doby v elektronickej podobe. Odovzdáva ju zamestnávateľovi vždy do 3. dňa nasledujúceho mesiaca.

**Článok XIV.
Nárok na stravné počas práce z domu**

Výkon práce z domu je riadne plnenie pracovných povinností rovnako, ako na pracovisku, len s rozdielom iného miesta výkonu práce. Za uvedených okolností platia ohľadom stravného rovnaké nároky zamestnanca, ako pri výkone práce na pracovisku.

(1) Podľa § 91 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie

- v trvaní 30 minút. Podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce nárok na poskytnutie stravy má každý zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnanec aj počas výkonu práce z domu plní úlohy, ktoré mu uložil zamestnávateľ. Tieto úlohy by mali byť ukladané v takom množstve, aby zodpovedali dojednanej dĺžke pracovného času. Predpokladá sa, že aj pri práci z domu splní podmienku výkonu práce a následne má nárok na zabezpečenie stravovania zo strany zamestnávateľa.
- (3) V prípade, ak zamestnanci nevykonávajú prácu z domu, ale uplatňuje sa na nich ustanovenie § 142 ods. 3 alebo 4 Zákonníka práce, t. j. prekážka v práci na strane zamestnávateľa, zamestnanec na „stravné“ nemá nárok.

Článok XV.

Určenie platu zamestnancom od dĺžky praxe a nezávisle od dĺžky započítanej praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, **závisle od dĺžky započítanej praxe**. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako bol v predošlom zaradení.
- (2) Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej a najvyššej platovej tarify, do ktorej ho zaradil, **nezávisle od dĺžky započítanej praxe podľa zákona 474/2008 § 7 odst. 4 a 5. a zákona č. 553 §7 ods. 4 a 5 .**
- (3) **Na základe zákona 553/2003 § 7odst. 4 a 5 sú zaradené od 1. 1. 2019 do najvyššieho stupňa, nezávisle od dĺžky započítanej praxe tieto pracovné pozície :**

vedúca školskej jedálne platová trieda 5

Samostatné ucelené odborné práce so zvýšenými nárokmi na myslenie vyžadujúce spracovanie nových a spravidla neúplných informácií so značným rozsahom väzieb v rámci príslušného úseku činností podľa všeobecne záväzných právnych predpisov alebo podľa metodických usmernení s rámcovo ustanovenými výstupmi. Práce vyžadujúce osobitné podklady pri riešení zložitých problémov a spoluprácu s viacerými organizačnými útvarmi mimo vlastného zamestnávateľa a so zodpovednosťou za výsledky práce alebo za rozhodnutia s dôsledkami pre organizačné útvary týchto subjektov alebo pre tieto subjekty samotné.

Koordinovanie a organizovanie stravovacej jednotky s plnou hmotnou zodpovednosťou, starostlivosť o zamestnancov v stravovacej jednotke a starostlivosť o technickú úroveň zariadení.

Koordinovanie a zabezpečovanie činností spojených s procesom výberu zmluvného partnera pri obstarávaní tovarov, prác a služieb zamestnancom.

Zabezpečovanie a organizovanie výkonu prác spojených s hospodárskou prevádzkou (zásobovanie, skladové hospodárstvo, upratovanie, dozor v objektoch).

Samostatné zabezpečovanie náročných odborných prác na úseku rozpočtovania a financovania súvisiacich s realizáciou odberateľsko-dodávateľských vzťahov.

administratívna pracovníčka základnej školy platová trieda 4

Odborné práce s požiadavkou voľby správneho postupu z viacerých možných riešení, s novými, spravidla neúplnými informáciami, s nepravidelnými termínmi dodania, prevažne spracúvanými podľa metodických pokynov alebo vnútorných predpisov zamestnávateľa alebo podľa všeobecne záväzných právnych predpisov. Práce vyžadujú pravidelnú spoluprácu aj s organizačnými útvarmi mimo vlastného zamestnávateľa a so zodpovednosťou za rozhodnutia a výsledky práce s dôsledkami pre organizačné útvary aj mimo vlastného zamestnávateľa.

Samostatná odborná práca v oblasti zverejňovanie zmlúv v centrálnom registri zmlúv.

Samostatné odborné práce na úseku správy registratúry a podateľne prostredníctvom elektronického informačného systému správy registratúry pri využívaní viacerých špecializovaných agendových systémov v ústrednom štátnom orgáne.

Zabezpečovanie odbornej agendy spojenej so sprístupňovaním informácií, ochrana osobných údajov.

Článok XVI.

Pracovný čas zamestnancov

(1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; 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 ¼ 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) Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnávateľ vypracuje zoznam pracovných činností pre určenie pracovného času, a rovnomerné vyťaženie zamestnancov školy.

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

**Článok XVII.
Dovolenka na zotavenie**

- (1) Základná výmera dovolenky je najmenej päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (2) Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.
- (3) Na určenie hromadného čerpania dovolenky je potrebné splniť podmienky uvedených ustanovení, t. j.
 - (a) zamestnávateľ ho určí po dohode so zástupcami zamestnancov,
 - (b) musí to byť nevyhnutné z prevádzkových dôvodov,
 - (c) nesmie byť určené na viac ako dva týždne (mohlo by ísť aj o tri týždne, ale len pri vážnych prevádzkových dôvodoch, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred.
- (4) Zamestnávateľ poskytne v prvom druhom 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 odst.3 písm. c ZP jeden deň pracovného voľna za, ktorí mu patrí náhrada funkčného platu.

Tretia časť Zákonníka práce
Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán
Článok XVIII.
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 výluku, 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 XIX.
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.
- (4) strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 alebo 3 toho to článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane

Článok XX.

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

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

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. (§ 13 ods.5 ZP).

Článok XXI.

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej priestory školy na :

a) zasadnutia členom výboru ZO OZ,

b) zasadnutia členských združení členov ZO

c/ na slávnostné zasadnutia a akadémie a podobne podľa potreby a dohody.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť základnej organizácii na služobné účely odborov rozmnožovaciu techniku a počítačové spojenie vrátane internetového spojenia a telefónu ZŠ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov príslušnej odborovej organizácie, za ich členstvo v odboroch, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu predsedu ZO OZ.

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

(5) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti (úprava rozvrhu vyučovania) v rozsahu nenarušenie prevádzky školy.

Článok XXII.

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

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

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

(b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

Kolektívna zmluva 2022

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP)
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa priebehu dislokácie máj – jún v kalendárnom roku (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní o
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP)
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o 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:**
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73ods. 2ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),

Kolektívna zmluva 2022

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci
 - a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- d) **umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov**

Kolektívna zmluva 2022

vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.2 a § 239 ZP)

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138odst. 1ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie v D. Kubíne a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 3 dni v roku,
- členovia výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia komisie BOZP 2 dni v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku,
- členovia orgánov OZPŠaV 5 dní v roku.

Článok XXIII. Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 odst.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 XXIV. Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho bude :

Kolektívna zmluva 2022

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

(b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),

(c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),

(d) zabezpečiť pre zamestnancov hodnotenie zdravotného rizika raz za rok a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm.h) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.

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

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

(g) 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),

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

(i) 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),

(j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

(k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné

podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),

(l) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),

(m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

(n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

(o) znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok XXV.

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 vyšetřovať,

(c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,

(d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

(e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok XXVI.

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

Kolektívna zmluva 2022

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

Článok XXVII.

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia umožní v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, a detí zamestnancov regeneračnú a rekreačnú činnosť v zariadeniach Odborovej rady v súlade SF ak sú plánované finančné zdroje.

Článok XXVIII.

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce aj kratší ako 4 hodiny.

Kolektívna zmluva 2022

(3) Ak zamestnávateľ z prevádzkových dôvodov nemá možnosť zabezpečiť zamestnancom stravovanie vo vlastnej režii je povinný zabezpečiť stravovanie iným zákonným spôsobom (napr. tzv. gastrolístky, stravovacie karty, finančný príspevok – od 01. 03. 2021).

Zamestnanec nahlási zamestnávateľovi písomne výber formy stravovania prvýkrát k 01. 03. 2022 a vždy pri vzniku nového pracovného pomeru (aj opakovaný nástup).

V prípade, že sa zamestnanec rozhodne zmeniť nahlásený výber formy stravovania, môže tak urobiť len 1x ročne k 01. 01. kalendárneho roka.

(3) Zamestnávateľ podľa možnosti prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

Článok XXIX. Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie 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 podľa § 54 odst.1 Zákona 317/ 2009 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,

(c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca,

(d) o pracovné voľno podľa písm. a) b) a c) musí zamestnanec písomne požiadať 21 dní pred čerpaním.

(4) Pracovné voľno podľa odseku 1 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec za podmienok určených riaditeľom. Dobu čerpania pracovného voľna určuje

riaditeľ spravidla na dobu, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka školy alebo školského zariadenia.

(5) 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).

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

Článok XXX.

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením je vo výške 1,0 % a

b) ďalším prídelením vo výške 0,5 %

- zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac

Štvrtá časť

Článok XXXI.

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy na základe požiadavky odborovej organizácie.

Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára nasledujúceho roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

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

V Dolnom Kubíne dňa 28.01.2022

Ing. Mária Studeničová
riaditeľka školy

Mgr. Jana Nováková
predseda ZO OZ

Príloha 1

Splnomocnenie

Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej škole Petra Škrabáka na Ul. Martina Hattalu 2151, PSČ 026 01 Dolný Kubín, na základe uznesenia výboru ZO OZ, č.1/2019 zo dňa 18. 1. 2022 splnomocňuje týmto Mgr. Janu Novákovú, predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie Kolektívnej zmluvy na rok 2022 a tiež ju splnomocňuje ju podpísanie Kolektívnej zmluvy na rok 2021 v mene našej základnej organizácie.

Dolný Kubín 18. 1. 2022

.....
za Výbor ZOOZ

Splnomocnenie prijímam.

Dolný Kubín 18. 1. 2022

.....
Mgr. Jana Nováková

