

Kolektívna zmluva

medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Základnej škole s materskou školou Štefana Náhaliku Ul. Štefana Náhaliku 396/10, 059 40 Liptovská Teplička

,
zastúpenou Mgr. Boženou Neuvirthovou, splnomocnenkyňou ZO OZPŠaV pri Základnej škole s materskou školou Štefana Náhaliku (ďalej len „*Odborová organizácia*“) zastupujúca členov a ostatných zamestnancov

a Základnou školou s materskou školou Štefana Náhaliku Ul. Štefana Náhaliku 396/10, 059 40 Liptovská Teplička

,
zastúpenou PhDr. Elenou Mackovou, riaditeľkou školy (ďalej len „*zamestnávateľ*“) nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- 2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu má predsedníčka odborovej organizácie, ktorú výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Plnomocnenstvo zo dňa 28.03.2017 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. júla 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- 4) 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 kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka "*KZVS*", namiesto označenia Zákonník práce skratka "*ZP*", namiesto označenia zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme skratka „*zákon č. 552/2003 Z. z.*“, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "*zákon č. 553/2003 Z. z.*".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov, vyplývajúcu z platných právnych predpisov.

- 3) Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným, účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihladené na prípadné pripomienky a požiadavky odborového orgánu. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.
- 4) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia informovanosť.
- 5) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon odborovej funkcie, kritiku, alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnancov zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy, ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. apríla 2017 a skončí 31. marca 2018

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode oboch 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 zamestnávateľovi. 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 uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto v dvoch rovnopisoch doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť, aby kópie kolektívnej zmluvy boli odovzdané referentke PaM a vyvesené na viditeľnom mieste na jednotlivých pracoviskách (základná škola, materská škola a školská jedáleň) ihneď po oboznámení zamestnancov.

3) Novoprijatých zamestnancov oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru porušením postupu, uvedeného 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 zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, v znení neskorších predpisov a podmienok, uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

(4) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 5 ZP).

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

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

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

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

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, alebo námet v prvej inštitúcii, na úrovni zamestnávateľa, resp. na odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona č. 152/1998 Z.z. o sťažnostiach. Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

(2) Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.

(3) Ak nepríde k dohode medzi vedúcim zamestnancom na pracovisku a ZO OZ v riešení sporu, sťažnosti a pod., tak sa do 15 dní odstúpi na rokovanie: zamestnávateľ – Rada ZO, prípadne zamestnávateľ – Výbor Rady.

(4) Súhlas, prerokovanie, prejednanie a informovanie príslušnej odborovej organizácie sa potvrdí pečaťou a podpisom zástupcu ZO.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:

a) priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor ZO

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

c) priestory na zasadnutia odborovej organizácie a školenia, organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa upravil rozvrh výchovno-vzdelávacej činnosti tým odborovým funkcionárom, ktorí sa zúčastňujú zasadnutí vyšších odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na nevyhnutne potrebný čas.

(4) Možnosť využívať telefonické, faxové a internetové spojenia zamestnávateľa pre činnosť odborovej organizácie.

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej Organizácie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu odborovej organizácie č.: 78637562/0200 vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti, uvedenej v predchádzajúcom odseku, všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov, nimi vlastnoručne podpísané.

Tretia časť

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

Článok 12

Platové podmienky

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických

zamestnancov a odborných zamestnancov podľa základnej stupnice platových taríf nasledovne:

a) zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou fyzickej a manuálnej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

b) ostatným zamestnancom v platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil o tri platové stupne vyššej, než by bol zamestnancovi určený plat podľa dĺžky započítanej praxe. (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/ 2003 Z. z.).

Článok 13

Príplatky

(1) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

A) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa príplatok v sume:

a) 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,

b) 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach.

B) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca príplatok v sume:

a) 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo u jedného začínajúceho odborného zamestnanca,

b) 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

(2) 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. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá príslušnej školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien.

b) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtu, na základe schválených rozpočtových opatrení, po prerokovaní s výborom ZO. Odobrať priznaný osobný príplatok zamestnancovi v plnom rozsahu môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

c) Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene rozpočtu, na základe schválených jednorazových rozpočtových opatrení po prerokovaní s výborom príslušnej ZO.

(3) Príplatok za riadenie

a) Vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.

b) Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

(4) Príplatok za zastupovanie

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

b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, odmenu za zvýšený pracovný výkon, počas zastupovania za PN, vo výške 10,- eur na jeden deň.

(5) Príplatok za činnosť so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo zo SZP

Poskytovaniu príplatku za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia sa riadi vnútorným platovým predpisom zo dňa 29.12.2011.

(6) Ostatné príplatky

a) Zamestnávateľ bude realizovať vyplácanie príplatkov za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu a za prácu vo sviatok v zmysle §§ 16-18 OVZ.

b) Zamestnávateľ vyplatí učiteľovi materskej školy príplatok za zmenu v sume 6,- €.

Článok 14

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

(1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov zo dňa 7. októbra 2009 a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva SR dňa 14. 2. 2011.

(2) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do šiestich mesiacov. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť. U pedagogických zamestnancov predstavuje 1deň náhradného voľna 5 vyučovacích hodín / počas vedľajších prázdnin / a počas pracovných dní počet vyučovacích hodín v daný deň.

(3) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Článok 15

Výplata platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne, najneskôr v štrnásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ zákona č. 553/2003 Z. z.).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o

zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. Poradie zrážok sa riadi § 131 ods. 7 Zákonníka práce.

Článok 16

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.

(1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2013 je 2,2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume 2,2% z hrubého platu mesačne.

Článok 17

Odstupné a odchodné

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške
a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu.

Článok 18

Pracovný čas zamestnancov

1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; 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) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy alebo školského zariadenia.
3) Ak zamestnanec nevyhnutne potrebuje v popoludňajších hodinách, po skončení vyučovacej činnosti, vybaviť úradné záležitosti popr. navštíviť lekára zamestnávateľ mu to umožní bez čerpania NV, paragrafu alebo dovolenky.

Článok 19

Dovolenka na zotavenie

1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Nepedagogickým zamestnancom sa zvyšuje dovolenka o jeden pracovný týždeň. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

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

Článok 20

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

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

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

1. § 39 ods.2 ZP vydanie predpisov a pravidiel o BOZP
2. § 87 ods.2 ZP nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
3. § 88 ods.1 ZP zavedenie pružného pracovného času
4. § 90 ods.4 ZP určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien
5. § 90 ods. 10 ZP určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času
6. § 91 ods.2 ZP určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia
7. §93 ods.3 ZP odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni
8. §97 ods.6 a 9 ZP určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
9. § 98 ods.9 ZP vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov
10. § 111 ods.1 ZP prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok
11. § 111 ods.2 ZP určenie hromadného čerpania dovolenky
12. § 142 ods.4 ZP vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu
13. § 144 ods.7 ZP rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
14. § 240 ods.8 ZP výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
15. § 12 zákona 552/2003 Z. z vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
16. § 3, § 7 ods. 3 zákona o soc. fonde určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácii

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

1. § 29 ods. 1 ZP jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov
2. § 47 ods. 4 ZP o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz za

3. § 48 ods. 8 ZP o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
4. § 49 ods. 6 ZP o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas
5. § 73 ods. 2 ZP potrebné informácie pri hromadnom prepúšťaní
6. § 73 ods.2 a 4 ZP o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
7. § 98 ods. 7 ZP o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci
8. § 229 ods.1 ZP rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov
9. § 229 ods. 2 ZP poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

1. § 86 ods. 1 ZP rovnomerné rozvrhnutie pracovného času
2. § 29 ods. 1 ZP opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
3. § 73 ods.2 a 4 ZP o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
4. § 74 ZP výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom
5. § 94 ods.2 ZP nariadenia práce v dňoch prac. pokoja
6. § 98 ods. 6 ZP organizáciu práce v noci
7. § 141a ZP dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
8. § 152 ods.7 písm. a) ZP stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky , prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci
9. § 152 ods.7 písm. b) ZP umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom
10. § 152 ods.7 písm. c) ZP rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie
11. § 153 ZP opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
12. § 159 ods. 4 ZP opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
13. § 191 ods. 4 ZP požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak náhrada škody presahuje 33,19 €
14. § 198 ods. 2 ZP rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania
15. § 237 ods.2 písm. a) ZP stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť
16. § 237 ods.2 písm. b) ZP zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
17. § 237 ods.2 písm. c) ZP rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
18. § 237 ods.2 písm. d) ZP organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
19. § 237 ods.2 písm. e) ZP opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov

Článok 21

Závazky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa v zmysle § 230 ZP.

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
 - a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k) zákona o BOZP),
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
 - f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
 - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
 - h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
 - i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť

- nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k) znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
- l) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
- m) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZPŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

Článok 23

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 neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP,
 - f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach
 - g) alebo pri pracovných postupoch.

Článok 24

Zdravotná starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca.
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- 2) Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - a) od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - b) od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu
- 3) Zamestnávateľ zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 25

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku vo vlastnej školskej jedálni, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnej školskej jedálni. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 3) Zamestnávateľ poskytne stravovanie aj zamestnancom s pracovnou zmluvou na kratší pracovný čas ako 4 hodiny.
- 4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 5) 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 0,20€ na jedno hlavné jedlo.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 zákona č. 552/2003 Z. z. 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, odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
- 4) Poskytnuté pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec, odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom.

Článok 27

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

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 2) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

- 1) Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 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 Liptovskej Tepličke dňa 28.03.2017

.....
Mgr. Božena Neuvirthová
predseda odborovej organizácie

.....
PhDr. Elena Macková, riaditeľka školy
štatutárny zástupca zamestnávateľa