

Kolektívna zmluva

na rok 2019 a 2020

medzi zmluvnými stranami

**Základnou školou, Nábřežná 95, Nové Zámky,
IČO:36106011, zastúpenou Mgr. Róbertom Rudinským, riaditeľom školy
(ďalej zamestnávateľ)**

a

**Základnou organizáciou OZ OZ PŠaV pri Základnej škole, Nábřežná 95,
Nové Zámky, zastúpenou Mgr. Alexandrou Horňákovou, predsedníčkou ZO**

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, vzájomné práva a záväzky.

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 1.7. 2017, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Alexandru Horňákovú, predsedníčkou odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou z roku 1.1. 2000. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľa školy.

(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".

(4) Cieľom KZ je vytvoriť vhodné podmienky pre sociálno-ekonomický rozvoj organizácie a upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnancov.

(5) Nároky, ktoré vznikli z KZ pre jednotlivých zamestnancov /individuálne/ sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru /§231, ods. 1 Zákonníka práce v platnom znení, ďalej len ZP/.

(6) Zmluvné strany pri riešení vecí spoločného záujmu budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva, ktoré určujú príslušné zákony, normy a táto KZ. Pri riešení problémov budú zásadne uplatňovať formy a metódy kolektívneho vyjednávania.

(7) Zmluvné strany budú vzájomne vysielat' svojich oprávnených zástupcov na rokovania tak, aby sa mohli vyjadriť k prerokovaným otázkam, na ktorých sa budú podieľať, aby vzájomná informovanosť bola zabezpečená na požadovanej úrovni. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú na spôsobe jednotného postupu.

a/ Predsedníčka ZO OZ PŠaV bude pravidelne prizvaná na porady vedenia školy.

b/ Riaditeľ školy v spolupráci s predsedníčkou ZO OZ PŠaV bude úlohy vyplývajúce z tejto KZ zabezpečovať vo vzájomnej partnerskej spolupráci.

c/ Vzájomná informovanosť medzi zamestnávateľskou organizáciou a ZO OZ PŠaV bude zabezpečovaná pravidelnou účasťou vedúcich pracovníkov školy na zasadnutiach ZO OZ a výboru ZO OZ.

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.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť príslušného odborového orgánu poskytne zamestnávateľ bezplatne pracovné priestory a hradí náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou/§ 19, odst. 2 ZP/.
- (4) Zamestnávateľ umožní uvoľňovanie zamestnancov - členov OZ v príslušnom odborovom orgáne v súlade s § 240 ZP.
- (5) Za členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy, ani iné nepriaznivé, či protizákonné dôsledky, resp. opatrenia.
- (6) Príslušný odborový orgán je spoluúčastníkom pri tvorbe vnútorných smerníc Základnej školy a školskej jedálne, týkajúcich sa sociálnych, životných, pracovných a platových podmienok zamestnancov.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) 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 zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
- (3) KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2019 a skončí 31. decembra 2020, resp. do uzatvorenia novej KZ.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené. Pri podstatných zmenách právnych predpisov, ktoré by mali za následok zmenu vzťahov medzi zamestnávateľom a príslušnou radou ZO OZ PŠaV, za ktorých bola táto KZ uzatvorená, začne sa na návrh jednej zo zmluvných strán bezodkladné vyjednávanie o danej zmene v príslušných ustanoveniach tejto KZ.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, tj. články 7, 9, a 22 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

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 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia, t.j. najneskôr 30.1. 2019. 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 poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7
Príplatky, odmeny

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

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 %, alebo

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%, (§ 13b OVZ),

c) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca , ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca , príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%, a

d) pedagogickému zamestnancovi, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24% (§ 13b OVZ).

(2) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérnom systéme kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený a to za každých 30 kreditov, najviac však 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom §46 a§ 47 zákona č. 317/2009 Z .z./ (§ 14 OVZ), v znení neskorších predpisov. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

(3) Zamestnávateľ vyplatí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérneho stupňa - začínajúci pedagogický zamestnanec (§ 14c OVZ).

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

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

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

(7) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.5 až 7 tohto článku. (§ 19 OVZ)

(8) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, priznať odmenu vo výške jedného funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ) v mesiaci, v ktorom dovŕši uvedený vek, za podmienok, že zamestnanec je v trvalom pracovnom pomere a v rezorte školstva odpracoval minimálne 5 rokov pred dovŕšením jubilejného veku 50 rokov a minimálne 10 rokov pred dovŕšením jubilejného veku 60 rokov.

(9) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác

zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ). O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Pri príležitosti Dňa učiteľov zamestnávateľ v spolupráci s odborovým orgánom navrhne maximálne troch pedagogických zamestnancov a jedného nepedagogického zamestnanca na udelenie odmeny za kvalitné vykonávanie pedagogických pracovných činností a organizačne zabezpečí slávnostné stretnutie všetkých zamestnancov školy.

(10) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 10% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Zmena nastane, ak v priebehu roka rozpočtovým opatrením bude rozpočet mzdových prostriedkov krátený.

(11) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria.

(12) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určitú pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka na celý školský rok. Osobný príplatok sa poskytuje zamestnancovi až po troch mesiacoch zotrvania v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

(13) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky) a po rozpočtovom opatrení na zníženie mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok.

Článok 8 **Výplata platu**

(1) Plat zamestnancov je splatný pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 14-teho dňa nasledujúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 9 **Odchodné a odstupné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné (§ 76 ZP), a to vo výške

a) **jedného funkčného platu**, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov

b/ **dvoch funkčných plátov**, ak zamestnanec odpracoval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

c/ **troch funkčných plátov**, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

d/ **štyroch funkčných plátov**, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov

(2) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume **dvoch funkčných plátov**, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (§ 76a ZP). Odchodné sa poskytuje nad rozsah ustanovení v § 76 a, odst. 1 ZP

(3) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvoch funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Odchodné sa poskytuje nad rozsah ustanovení v § 76 a, odstavec 2 ZP.

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

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie a poistenie

Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve/vid'. SF, bod 10/. Príspevky budú zamestnancom vyplácané 1 krát ročne na účet DDP.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

Článok 12

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**.
- (2) Pracovný čas zamestnancov je určený pracovným poriadkom školy.
- (3) Ďalší odpracovaný čas nariadený zamestnávateľom sa považuje za prácu nadčas a posudzuje sa podľa platných právnych predpisov so všetkými z toho vyplývajúcimi dôsledkami a nárokmi. Zamestnanci si môžu čerpanie náhradného voľna nárokovať predovšetkým počas vedľajších a hlavných prázdnin žiakov. Za jednu hodinu práce nadčas bude prináležať jedna hodina náhradného voľna. Na pracovisku je potrebné viesť dôslednú evidenciu práce nadčas.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (5) Ďalej v čase prázdnin umožní pedagogickým zamestnancom na pracovisku, pokiaľ je v nej služba, vykonávať činnosti súvisiace s mimovyučovacími úlohami, ktorými bol zamestnanec poverený, ktoré nie je možné z časového hľadiska riešiť v bežných pracovných dňoch pri plnení priamej výchovno-vzdelávacej činnosti a iných každodenných úloh súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.
- (6) Po 4 hodinách nepretržitej práce a u pedagogických a odborných zamestnancov najneskôr po 6. vyučovacej hodine je povinný zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút, pri zabezpečení prevádzky na pracovisku/§ 91 ZP/
- (7) Zamestnávateľ bude prísne dozeráť na vytváranie podmienok zdravotne a hygienicky nezávadnej práce. Osobitná pozornosť bude venovaná pracovným podmienkam žien /§ 160 až 162 ZP/.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka pedagogických zamestnancov ustanovených v § 103. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14
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 tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15
Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi/ v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16
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. Každá sťažnosť bude prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.4 ZP).

Článok 17
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (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 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
- a) jednu miestnosť na rokovanie,
 - b) spoločnú školskú telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne na žiadosť zamestnanca pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času

pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 18

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),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
 - určenie začiatku a konca prac. 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),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
 - určenie prídeldu 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) informovať odborovú organizáciu /na zasadnutiach GP, pracovných poradách../ :
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za štvrt'rok (§ 47ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrt'ročne a nakonci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);
- c) prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 ZP),
 - stravovanie zamestnancov a výšku príspevku zo SF (§ 152 ZP ods. 1-3)
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ 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),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ 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 pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 19

Zväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom podľa čl. 13 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 (§ 230 ZP).

Článok 20

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. 470/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších noviel a 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 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/** zabezpečiť zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie 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 zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
- l/** vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečiť 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 OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

Článok 21

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 v spolupráci z technikom pre BOZP a PO:
- 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 vyšetroje 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 rokovaníach o otázkach BOZP,
- f/** požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca /u ktorých to vyplýva z pracovného zaradenia/ na svoj náklad:
- kuchári – zdravotné preukazy podľa potreby
 - u ostatných zamestnancov bude lekárska prehliadka realizovaná na podnet zamestnávateľa alebo zamestnanca v prípade podozrenia, resp. zhoršenia zdravotného stavu
- b/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c/** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
- od prvého dňa pracovnej neschopnosti. 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 50% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).
- d) zabezpečí pedagogickým 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 23 **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, 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 vlastnom zariadení, v elokovaných triedach prostredníctvom inej stravovacej organizácie. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) 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.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. odst. 3, o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v sume 0,19 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) V čase prevádzky ŠJ majú všetci zamestnanci našej školy možnosť stravovať sa – odoberať jedno teplé jedlo počas svojej pracovnej zmeny, z čoho vyplýva, že nemajú nárok na stravovacie poukážky.
- (6) Na stravovacie poukážky má nárok zamestnanec iba v prípade diétného stravovania doporučeného lekárom, v čase prázdnin, keď zamestnanci ŠJ nepracujú.

Článok 24 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii a v súlade so zákonom 317/2009 Z.z. v znení neskorších noviel.
- (2) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi zaradenému do „Plánu kontinuálneho vzdelávania“ /§ 57 zákona/ 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.
- (3) 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 v súlade so zákonom č. 317/2009, § 54, odseku I, písm. a/ v znení neskorších predpisov
- (4) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 25 **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídedom je vo výške 1% a

b) ďalším prídedom vo výške 0,25 %

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 26

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane 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 Nových Zámkoch dňa 8.1. 2019

Mgr. Alexandra Horňáková

Mgr. Róbert Rudinský

predsedníčka ZO OZ PŠaV

riaditeľ školy

Plnomocnstvo

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej škole, Nábrežná 95, Nové Zámky splnomocňuje týmto **Mgr. Alexandru Horňákovú**, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2019 - 2020, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2019 - 2020 v mene našej základnej organizácie.

V Nových Zámkoch 10.12. 2018

.....
za Výbor ZOOZ

Splnomocnenie prijímam:

.....
Mgr. Alexandra Horňáková

V Nových Zámkoch 10.12. 2018