

Obchodná akadémia

Veľká okružná 32

011 57 Žilina

Kolektívna zmluva

2023-2024

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 23. 01. 2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Obchodnej akadémii, Veľká okružná 32, 011 57 Žilina, zastúpenou **Mgr. Danielom Haščikom (ďalej odborová organizácia)**

a

Obchodnou akadémiou, Veľká okružná 32, 011 57 Žilina, zastúpenou JUDr. Janou Tomaníčkovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)
nasledovne:

PRVÁ ČASŤ **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ.

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z plnomocenstva, ktorým členská schôdza splnomocnila na rokovanie a uzatvorenie KZ Mgr. Danielom Haščikom, predsedom odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 07 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z funkcie riaditeľky školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto 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 zamestnávateľa .**
3. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom **1. januára 2023 a končí dňom 31. augusta 2024**, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môže meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti tie ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov školy s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín oboznámenia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľkou školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 odsek 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Platové tarify, príplatky a odmeny

1. Platové tarify

a) Tarifný plat pedagogického zamestnanca

Pedagogickému zamestnancovi sa určí tarifný plat ako súčet platovej tarify určenej podľa stupnice platových taríf pedagogických zamestnancov v závislosti od pracovnej triedy a platovej triedy do ktorej je zaradený a sumy zvýšenia platovej tarify. Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi s účinnosťou od 1. januára

kalendárneho roka zvyšuje o 0,25 % za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do osem rokov započítanej praxe; za každý celý rok započítanej praxe od 9 rokov až do 40 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5 %. Rovnako sa postupuje aj u vedúceho pedagogického zamestnanca.

Kariérový stupeň vyjadruje náročnosť výkonu pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca a mieru osvojenia si profesijných kompetencií. Pedagogický zamestnanec sa zaradí do kariérového stupňa:

- a) začínajúci pedagogický zamestnanec – platová trieda 6
- b) samostatný pedagogický zamestnanec – platová trieda 7
- c) pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou – platová trieda 8
- d) pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou – platová trieda 9

Zahraničného lektora možno zaradiť najvyššie od kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec.

Vzdelávanie pedagogických zamestnancov, ktoré sa podľa predpisov do 31. 10. 2009 uznávalo ako náhrada I. kvalifikačnej skúšky, alebo II. kvalifikačnej skúšky sa uznáva ako vykonanie I. atestácie, alebo II. atestácie.

Samostatný pedagogický zamestnanec sa po splnení podmienok uvedených v par. 30 ods. (1) zákona č. 138/2019 Z.z. zaradí do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou najskôr po uplynutí 5 rokov; pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou sa po splnení podmienok uvedených v par. 30 ods. (2) zákona č. 138/2019 Z.Z. zaradí do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou najskôr po uplynutí 5 rokov.

b) Tarifný plat zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti s prevahou duševnej práce

Stanoví sa vo výške, ktorá zodpovedá zaradeniu pracovníka do platovej triedy a platového stupňa. Zamestnanec sa zaradí do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti a zodpovednosti, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. Zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý dlhodobo kvalitne vykonáva pracovnú činnosť na svojom úseku, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil a do najvyššieho platového stupňa. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z.).

c) Tarifný plat zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce

Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 5 ods. 4 /zamestnanec vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne, alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce/ sa určí tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe platnej v danom období – v súlade s § 28 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z., v rámci rozpätia platových taríf platovej triedy, do ktorej bol zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

2. Príplatok za riadenie:

Príplatok za riadenie riaditeľke školy určí zriaďovateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a zástupkyňiam riaditeľky školy určí riaditeľka školy v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej sú zaradení, zvýšenej o 14 %.

Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe k zákonu č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Príplatok za riadenie určí riaditeľka školy zriaďovateľ. Riaditeľka školy určí zástupkyňiam riaditeľky školy príplatok za riadenie s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

3. Príplatok za zastupovanie:

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.

4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Pedagogickému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

- a) **triedneho učiteľa** – v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede. Príplatok za činnosť triedneho učiteľa patrí učiteľom aj počas prázdnin. Triednemu učiteľovi, ktorý má znížený pracovný úväzok, riaditeľka školy prizná plný príplatok za výkon špecializovanej činnosti,
- b) **uvádzajúceho pedagogického zamestnanca** – v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok za činnosť uvádzajúceho učiteľa patrí pedagogickému zamestnancovi až do ukončenia adaptačného vzdelávania začínajúceho učiteľa.

Príplatok za výkon špecializovaných činností sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

5. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

6. Príplatok za profesijný rozvoj

Pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:

1. 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia,
2. 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky,
3. 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania,
4. 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania.

Príplatok za profesijný rozvoj prizná riaditeľka školy na základe žiadosti zamestnanca, predloženia príslušných dokladov, najdlhšie po dobu siedmich rokov najviac v sume 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený, z toho však najviac v sume 9% za absolvované inovačné vzdelávanie. Riaditeľka školy prizná príplatok za profesijný rozvoj od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec požiadal o priznanie príplatku

za profesijný rozvoj, Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Riaditeľke školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ. Tarifný plat, príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie vedúceho zamestnanca, osobný príplatok, príplatok za výkon špecializovanej činnosti a príplatok za profesijný rozvoj tvoria funkčný plat pedagogického zamestnanca.

7. Plat za prácu nadčas

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 zákona 553/2003 Z. z.. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno. Nočnú prácu, prácu v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok zamestnanec vykoná len v prípade, že mu ju zamestnávateľ nariadil a so súhlasom zamestnanca.

Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

8. Osobný príplatok:

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu (§ 10 zákona o odmeňovaní).

O priznaní osobného príplatku jeho zvýšení, znížení, alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. **Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.** Osobný príplatok sa prizná jednotlivým zamestnancom na základe prijatých kritérií. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogického zamestnanca 100% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

Osobný príplatok zamestnanca je nenárokovou zložkou mzdy. Jeho výšku je možné upraviť v závislosti od disponibilného objemu mzdových prostriedkov.

9. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o ďalších 10%. Platové tarify pedagogických zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10% a od 1. septembra 2023 o ďalších 12%.

10. Odmeny

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

- kvalitné vykonávanie pracovných činností, alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec jeho pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy,

- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
- ďalšie činnosti v súlade s § 20 zákona 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec. Odmeny môžu byť vyplatené len na základe kritérií pre priznanie odmien.

Článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je najneskôr štrnásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 odsek 1 písm. a), b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v súlade s § 76 ods. 1) ZP v sume:
 - a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v súlade s § 76 ods. 2) ZP v sume:
 - a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) **šesťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Poznámka: pri skončení pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov môže zamestnanec požiadať o odstupné, ak k písomnej žiadosti doloží lekárske posudok (podľa vzoru) a v závere správy lekárskeho posudku musí byť uvedené, že je dlhodobo neschopný vykonávať zamestnanie.

3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % , zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a) ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
4. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76 a) ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.
7. Pracovný pomer pedagogického zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku, ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer na určitú dobu, najkratšie na jeden školský rok, to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa Zákonníka práce.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZ vyššieho stupňa na kalendárny rok **2023** a kalendárny rok **2024**, čl. II. ods. 1, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ v roku **2023** a v roku **2024** určuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodín týždenne.
2. Zamestnávateľ môže umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska počas vedľajších a mimoriadnych prázdnin žiakov alebo počas prerušenia prevádzky školy.

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 akoby bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).
Poznámka: podrobne rozpracované vo Vnútorom platovom predpise OA.

Článok 12 **Dovolenka na zotavenie**

1. V zmysle KZ vyššieho stupňa na kalendárny rok **2023** a kalendárny rok **2024**, čl. II. ods. 2 je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku .

Dovolenka učiteľov, riaditeľky školy a jej zástupkyň je 9 týždňov v kalendárnom roku.

2. Čerpanie dovoleniek pedagogických zamestnancov.

- Pedagogickí zamestnanci čerpajú dovolenku v čase letných prázdnin minimálne sedem týždňov, v čase vedľajších prázdnin dva týždne.

- Počas školského roka zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku len v mimoriadnych prípadoch (ošetrovanie člena rodiny nad rámec ZP, úmrtie v rodine, dedičské konanie a iné nepredvídané rodinné udalosti) na základe písomnej žiadosti, ktorú predloží zamestnanec riaditeľke školy s udaním dôvodu.

- Mimoriadnu súvislú dovolenku na zotavenie počas školského roka môže zamestnanec výnimočne čerpať na základe písomnej žiadosti, ktorú predloží zamestnanec riaditeľke školy s udaním dôvodu.

3. Pedagogickí i nepedagogickí zamestnanci čerpajú dovolenku podľa plánu dovoleniek na kalendárny rok **2023** a plánu dovoleniek na kalendárny rok **2024** .

TRE T I A Č A S Ť **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

Článok 13

Uplatnenie antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z. § 13

1. Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

2. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

3. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
5. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

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 výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto 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.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, 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 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 a vnútorným predpisom o postupe pri prijímaní, evidencii, vybavovaní a kontrole vybavenia sťažnosti tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie jej poskytnúť:
 - priestor na rokovanie výboru ZOOZ a priestor na archiváciu materiálov ZOOZ,
 - priestor na zverejňovanie informácií pre zabezpečenie informovanosti členov ZOOZ a ostatných zamestnancov školy,
 - úhradu všetkých prevádzkových nákladov (energia, spojové poplatky a pod.),
 - miestnosť na rokovanie členov ZOOZ (učebňa).
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby.

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania a 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:
 - vydanie pracovného poriadku (§ 12 zákona č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov),
 - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - určenie hromadného čerpania dovoleniak (§ 111 ods. 2 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a ods. 9 ZP),
 - určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho použiti a čerpaní (§ 3, § 7 ods. 3 Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov – novelizácia zákonom č. 591/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov),
 - výpoved' alebo okamžitá zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP).
 - b) Informovať odborovú organizáciu najmä:
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým (§ 29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
 - o rozviazaní pracovného pomeru so zamestnancami,
 - o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2023 a 2024, ako aj o zmenách,
 - o hospodárskej a finančnej situácii, predpokladanom vývoji,
 - c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - záležitosti uvedené v bode b),
 - výpoved' alebo okamžitá skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce (§ 144 a) ods. 6 ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 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 sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
 - organizačné zmeny – obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).

- d) Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovno-právnych predpisov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 19

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny z mier so zamestnávateľom.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia ZVOZ zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. **Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a** v súlade s právnymi predpismi a ustanoveniami § 147 ZP a § 5 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 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 sa zaväzuje:**
 - a) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP,
 - b) 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),
 - c) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),

- d) 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),
- e) 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),
- f) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- g) kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- h) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠ a V (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- i) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 21

Starostlivosť o zamestnancov

1. Zdravotná starostlivosť – zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) zabezpečiť preventívne lekárske prehliadky prostredníctvom poskytovateľa pracovnej zdravotnej služby KRANKAS s. r. o. Bratislavská 1, Žilina – úhrada nákladov z rozpočtu školy. V prípade, že posúdenie zdravotnej spôsobilosti vykoná lekár so špecializáciou na všeobecné lekárstvo, s ktorým má zamestnanec uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti, úhradu nákladov na preventívnu prehliadku hradí zamestnanec.
- b) vybaviť pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) v odôvodnených prípadoch, keď to vyžaduje zdravotný stav zamestnanca, umožniť absolvovať liečenie aj počas školského roka (ak nie je možné zabezpečiť liečenie počas prázdnin).

2. Rekreačná starostlivosť

Základná organizácia zabezpečí informácie

- o možnostiach doplnkovej odborovej rekreácie pre členov OZ počas hlavných a vedľajších prázdnin,
- o možnostiach pobytových a poznávacích zájazdov organizovaných Radou ZO pre všetkých zamestnancov.

3. Stravovanie zamestnancov

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť stravovanie zamestnancov počas pracovnej zmeny v školskej jedálni, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

- b) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnanca v školskej jedálni z rozpočtu školy sumou vo výške 55 % ceny jedla, čo nepresahuje sumu 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v sume **0,40 eur/obed**.
- c) Ak zamestnanec zo zdravotných dôvodov (zamestnanec predloží lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára) nemôže využiť stravovanie v školskej jedálni, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi elektronické stravovacie poukážky. Hodnota elektronickej stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie týchto zamestnancov aj zo sociálneho fondu **0,40 eur/obed**.

4. Starostlivosť o kvalifikáciu

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby boli zamestnávani prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii,
- b) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - 5 pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní.

Uvedené pracovné voľno platí pre zamestnanca, ktorý je zaradený v pláne kontinuálneho vzdelávania na príslušný školský rok.

- c) Pracovné voľno na prípravu a vykonanie 1. alebo 2. atestácie čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom (dovolenka resp. náhradné voľno).

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobného bytu a oprávnenosti jeho užívania.

Článok 22

Tvorba a použitie sociálneho fondu a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu je 1, 25 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný kalendárny rok.
Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.
2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie na roky 2023 a 2024 vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie jednotlivých zamestnancov na účet tej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu.

Š T V R T Á Č A S Ť

Článok 23

Záverečné ustanovenia

1. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať zástupcovia zmluvných strán 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.

Prerokované na zasadnutí pedagogických a nepedagogických zamestnancov školy dňa **23. 01. 2023.**

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa