

# Kolektívna zmluva

Uzatvorená dňa 29.12.2017 s účinnosťou od 1.1.2018 medzi zmluvnými stranami:

## Zmluvné strany.

### Za zamestnávateľa:

Základná škola s Materskou školou so sídlom Spartakovská 5, 917 00 Trnava, IČO 37990373, DIČ 2022100575

Zastúpená: Mgr. Lýdiou Gašparovičovou, riaditeľkou školy  
(ďalej len zamestnávateľ)

### za odborovú organizáciu:

ZO OZ PšaV na Slovensku pri Základnej škole s Materskou školou, Spartakovská 5, 917 00 Trnava  
Zastúpená: PaedDr. Tomášom Šimekom, predsedom ZO OZ, splnomocneným na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy, podľa čl. 3 ods.5 stanov základnej organizácie  
(ďalej len ZO OZ)

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

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3. stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 01.12.2012, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Peadr. Tomáša Šimeka, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 01.12.2012 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 31.12.2012. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“.

### 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. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

2. 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, 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2018 a končí dňom 31.decembra 2019, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne. Účinnosť článkov KZ, ktoré sú viazané na rozpočet, končí dňom 31.decembra 2018.

### **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 číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu. 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 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

### **Článok 6**

#### ***Oboznámenia 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 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

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



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

**Článok 7**  
*Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť*

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude realizované v zmysle:

- Zákona č. 317/2009 o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnení
- Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých predpisov
- Nariadenia vlády SR č. 341/20014 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností vo verejnom záujme
- Vyhlášky MŠ SR č. 437/2009 Z.z., ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov
- Vyhlášky MŠ SR č. 445/2009 Z.z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov
- Nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z.z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.
- Nariadenie vlády SR č. 366/2016 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
- Pokyn ministerstva č. 39/2017, ktorým sa vydávajú profesijné štandardy

1) Riaditeľka školy určí príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24% s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneho organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe č. 6 OVZ zriaďovateľ.

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti /§ 13b OVZ/ 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% /§ 13 OVZ/,

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

d/ pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi **za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca** alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.



e/ zamestnávateľ poskytne začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi **príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor (§ 14c OVZ).

f/ zamestnávateľ poskytne **príplatok učiteľovi** za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy **s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením** alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa. Výška poskytovania príplatku je určená vo vnútornom platovom predpise (§ 14d OVZ).

2) Zamestnávateľ poskytne 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.

Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi, pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

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

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

5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, to platí u pedagogického zamestnanca za hodinu vyučovacej činnosti alebo hodinu výchovnej činnosti prevyšujúcu jeho základný úväzok, 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. 2 až 3. (§ 19 OVZ)

6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. rokov veku v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).

7) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

8) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí **kreditový príplatok** v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. **Od 1.1.2018 platnosť kreditov nie je obmedzená.**

Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov,



Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži ak:

- pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Postupuje sa podľa Smernice na priznanie kreditových príplatkov, ktorá vychádza z plánu Kontinuálneho vzdelávania.

9) Zamestnávateľ vyplatí príplatok za zmenu zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke /MŠ/ príplatok za zmenu v sume: **18,-eur/mesiac**

### **Článok 8** **Osobný príplatok**

(1) 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 (§ 10 OVZ). Pri určení výšky osobného príplatku sa postupuje podľa stanovených kritérií v prílohe, /kritériá sú prílohou aj vnútorného mzdového predpisu a pracovného poriadku/. Osobné príplatky sa priznávajú k 1.januáru alebo 1.septembru, novému zamestnancovi až po skončení skúšobnej doby /3mesiace/.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa odst. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať a upraviť priznaný osobný príplatok pri zmene platových predpisov a zmene rozpočtových opatrení, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný alebo z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov.

### **Článok 9** **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca, pri nedostatku finančných prostriedkov posledný deň 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.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č.ú.: IBAN: SK 0011491378/0900, vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena vždy do 15.dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

### **Článok 10** **Odstupné a odchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:

- a/ 1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b/ 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c/ 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d/ 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:
- a/ 1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b/ 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c/ 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d/ 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e/ 5 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho funkčného platu, to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
6. Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

#### **Odchodné:**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške 2 funkčných platov pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na:

- a/ invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%,
  - b/ starobný dôchodok,
- ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desať dní po jeho skončení.



Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške 2 funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ nevyplatí odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce /okamžité skončenie pracovného pomeru/.

### Článok 11

#### *Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie*

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca vo výške 2% z objemu zúčtovaných miezd za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve, ktorú zamestnávateľ uzatvoril s DDP. Zamestnávateľ DDP vo výške 2% nebude poskytovať pracujúcim dôchodcom.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancami.

(3. Zmluvné strany budú zamestnancom odporúčať uzatvorenie DDP s :

DDP AXA

DDP NN TATRY SYMPATIA

DDP TATRA BANKY

DDP STABILITA

### Článok 12

#### *Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce 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 zák.č. 553/2003 OVZ).

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým, ale ktorí vykonávajú administratívne práce (finančná účtovníčka, mzdová účtovníčka, administratívne pracovníčky, vedúca školskej jedálne, zást.vedúcej školskej jedálne) 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 zák.č. 553/2003 OVZ).

### Článok 13

#### *Pracovný čas zamestnancov*

(1) V zmysle Kolektívnej zmluvy pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ určuje pracovný čas 37 a ½ hodiny týždenne, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok. U zamestnancov, ktorí majú rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne a 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. Zamestnávateľ rozpracoval pracovný čas pedagogických pracovníkov so súhlasom odborovej organizácie vo **Vnútorom poriadku školy**, s ktorým boli pedagogickí zamestnanci oboznámení a nadobudol účinnosť dňom 1.1.2013 .

(2) Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

## **Článok 14**

### ***Dovolenka na zotavenie***

(1) V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018, bod II.2, zamestnávateľ postupuje pri odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1,2 a 3 ZP o jeden týždeň pedagogickým zamestnancom a o dva týždne nepedagogickým zamestnancom.

(2) Základná výmera dovolenky je štyri týždne. Dovolenka vo výmere päť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov a vychovávateľov je osem týždňov v kalendárnom roku.

## **Článok 15**

### ***Čerpanie náhradného voľna***

(1) Za prácu vykonanú zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností – úväzku je zamestnávateľ povinný túto prácu zaplatiť.

(2) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom je možné za túto prácu čerpať náhradné voľno, ktoré môže zamestnanec čerpať najmä v čase školských prázdnin, prípadne v inom termíne po dohode s bezprostredne nadriadeným zamestnancom, najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

## **Tretia časť**

### ***Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán***

## **Článok 16**

### ***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 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 17**

### ***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 Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).



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

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur.

Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

## **Článok 18**

### ***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

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

## **Článok 19**

### ***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 §-o 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti.

## **Článok 20**

### ***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 ZOVS)

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP)
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods.2 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§88 ods. 1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6-9 ZP)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.5 písm. a/ ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia (zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde §3,7 ods.3)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - b) o dôvode prechodu
  - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu zamestnancov
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§48 ods. 7 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní o:
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
  - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
  - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať /§ 73, ods.2 ZP/
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu (§73 ods. 2a ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci 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 rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§ 86 ods. 1 ZP/
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 odst. 2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (74 ods. 1 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni ( §93 ods.3 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2ZP)



- organizáciu práce v noci (§98 ods. 6 ZP)
  - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3ZP)
  - dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141aZP)
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§159 ods. 4 ZP)
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,19 eura (!§191 ods. 4 ZP)
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ZP)
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm.b/ZP)
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§237 ods. 2 písm. c/ZP)
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho častí, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ZP)
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP)
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

## Článok 21

### *Záväzky 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, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

## Článok 22

### *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a § 6 až 10) zákona NR SR je 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.

Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

**a/** písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnu 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 zdravia a života, 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 sa zaisťovaním 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 OZ PŠaV (ZIBP) (§ 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 nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie



zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať

c/ požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu

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.

(3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

(4) 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 podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

## Článok 24

### *Zdravotnícka starostlivosť*

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.

b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

c/ 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 55% denného vymeriavacieho základu / § 8 zák.č. 462/2003 Z.z./

d/zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebazpoznanie a riešenie konfliktov.

## Článok 25

### *Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov*

(3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

## Článok 26

### *Stravovanie*

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, 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. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) 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 0,35 € na jedno hlavné jedlo.

(4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov formou stravných lístkov tým zamestnancom, ktorí na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôžu využívať stravovanie zabezpečené zamestnávateľom.

(5) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo forme stravných lístkov zamestnancom vtedy, ak stravovacie zariadenie je mimo prevádzky /počas školských prázdnin/. Hodnota stravného lístka je **3,40 EUR**. Stravné lístky sú hradené takto:

zamestnanec	1,10 €
z rozpočtu zamestnávateľa	1,95 € (55% nákladov hodnoty jedla)
zo sociálneho fondu	0,35 €

## Článok 27

### *Starostlivosť o bývanie*

Zamestnávateľ pokiaľ spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobného bytu a oprávnenosti jeho užívania.

## Článok 28

### *Starostlivosť o kvalifikáciu*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

2. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a 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.

## Článok 29

### *Sociálny fond*

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,35 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.



**Štvrtá časť**  
**Článok 30**

**Záverečné ustanovenia**

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne na spoločných zasadaniach odborárov a zamestnávateľa.

(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 Trnave, dňa 29.12.2017

**73 - 1016 - 207**  
**ZO OZ PŠaV na Slovensku**  
**Základná škola, Spartakovská 5**  
**917 01 TRNAVA**

---

PaedDr. Tomáš Šimek  
predseda ZO OZ

---

Mgr. Gašpárovíčová Lýdia  
riaditeľka školy

Prílohy:

- Plnomocenstvo výboru odborovej organizácie
- Sociálny fond na rok 2018
- Kritériá na zvýšenie platu o osobný príplatok
- Kritériá na zvýšenie platu o osobný príplatok v MŠ
- Zoznam pridelených OOPP na pracovisku

Príloha

### **P l n o m o c e n s t v o**

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej škole s materskou školou, Spartakovská 5,  
917 01 Trnava

IČO: 37990373, na základe uznesenia výboru ZOOZ, č..1..., zo dňa.1.12.2012....., ktorý je jej  
štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto PaedDr.Tomáša Šimeka, predsedu ZO, aby zastupoval  
v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie  
kolektívnej zmluvy na rok 2018 - 2019, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy  
na rok 2018 -2019 v mene našej základnej organizácie.

Trnava 29.12.2017

.....  
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Trnava 29.12.2017

.....  
PaedDr. Tomáš Šimek



## Kritériá pre priznanie osobného príplatku

1. Vedenie MZ a PK 2 - 4 b
2. Kabinety 1 - 4 b správca
3. Opravy písomných prác SJL 1 b, MAT 1 b, cudzie jazyky 1 b za 4 triedy
4. Výborné výchovno-vyučovacie výsledky 1 - 4 b
5. Obtiažnosť práce v 1.ročníku 2 b - triedny učiteľ
6. Obtiažnosť práce v 5. a 9. ročníku 1 b - triedny učiteľ
7. Starostlivosť o nástenky 1 - 3 b
8. Laboratórne práce CHE, FYZ, BIO 1 b na 4 triedy
9. Práca vo voľnom čase 1 - 3 b /organizácia súťaží, olympiád, úspešné projekty, školský časopis, kronika školy, rozhlasové relácie/
10. Vedenie školskej knižnice 3 b
11. ŠKD 1 - 3 b - za výborné výsledky vo výchovno-vzdelávacej činnosti
12. Príprava darčiekov a pozdravov ku Dňu matiek a Vianociam a spolupráca s inými inštitúciami 1 - 2 b
13. Vyučujúci TEV 2 b /ošatenie/ - 2.stupeň

### Nepedagogickí pracovníci

- odborná práca na personálnom počítači
- náročnosť úloh a zodpovednosť za ich plnenie
- tvorivý prístup k práci
- včasnosť predkladaných výkazov a materiálov pre plán a iných písomností

### Prevádzkoví pracovníci

- iniciatívny prístup k plneniu pracovných úloh
- zabezpečenie plynulej a bezporuchovej prevádzky pracoviska podľa potrieb a požiadaviek organizácie
- množstvo, kvalita a náročnosť vykonanej práce

Pripomienky k návrhu kritérií odovzdajú vedúci MZ, PK svojim zástupcom riaditeľ'a.

Základná škola  
s materskou školou  
Spartakovská, Pava

Mgr. Lýdia Gašparovičová  
riaditeľka školy

## Kritéria k priznaniu osobných príplatkov pre pedagogických pracovníkov MŠ

Osobné príplatky sa pridelujú zamestnancom, ktorí dosahujú veľmi dobré pracovné výsledky a vo zvýšenej miere si plnia svoje pracovné povinnosti. Návrh na osobné príplatky predkladá zástupkyňa pre MŠ riaditeľke ZŠ s MŠ Spartakovská 5, Trnava podľa nasledovných kritérií:

### **1. Oblasť informačných kompetencií**

- A/ pohotovosť pri využívaní rôznych informácií z rôznych knižných zdrojov, ich kritické zhodnotenie a použitie pri riešení problémov,
- B/ využívanie informačných technológií pri skvalitňovaní výchovných-vzdelávacích postupov v priamej interakcii s deťmi, aktivita pri vyhľadávaní detských PC programov na rozširovanie kognície detí,
- C/ využívanie počítačovej gramotnosti ako rýchleho prístupu k najaktuálnejším informáciám z internetu,
- D/ tvorba vlastných prezentácií, edukačných programov pre deti a ich zverejňovanie aj pre ostatné kolegyne.

### **2. Oblasť učebných kompetencií**

- A/ ochota prijímať vnútornú motiváciu pre vzdelávanie a sebavzdelávanie, aplikovanie nových vedomostí pri priamej práci s deťmi a odovzdávanie svojich skúseností kolegyňam, študentkám VŠ,
- B/ spoluúčasť pri tvorbe vnútorných interných metodických materiálov ako jedna z metód zvyšovania úrovne sebavzdelávania,
- C/ organizovanie vnútro školského seminára s cieľom odovzdávania a výmeny skúseností v procese edukácie detí.

### **3. Oblasť kognitívnych kompetencií**

- A/ efektívne využívanie kritického myslenia pri riešení celej škály konkrétnych, praktických a teoretických problémov, tak v oblasti priebehu, ale i podmienok výchovno-vzdelávacej činnosti, ako i jeho uplatňovanie pri riešení vzťahov v sociálnej komunikácii s kolegyňami,
- B/ preferovanie myšlienok nezávisle, nezaujaté, byť otvorený novým myšlienkam, divergenciu prenášať vo verbálnej komunikácii i do práce s deťmi,
- C/ využívanie výkonnej pracovnej činnosti, zvýšenej intelektuálnej aktivity, optimálnych a progresívnych modelov sociálneho správania sa ako i primeraná vyjadrovacia pohotovosť pri poskytovaní poradenstva smerom k učiteľkám i rodičom,
- D/ pružnosť pri vytváraní neobvyklých, nie bežných produktov pomocou originálneho tvorivého procesu riešenie – návrhy učebných pomôcok, organizácii hrových kútikov, herní, dekorácie priestorov MŠ.

### **4. Oblasť interpersonálnych kompetencií**

- A/ efektívnosť kooperácie pri dosahovaní spoločného cieľa v súlade s morálnymi normami, s uvedomením a prijatím osobnej zodpovednosti, rešpektovať sociálne pravidlá v skupine,
- B/ uplatňovanie empatie pri náhlych organizačných zmenách, pružnosť pri ochote riešiť náhle prevádzkové problémy,



## Kritéria k priznaniu osobných príplatkov pre pedagogických pracovníkov MŠ

### 1. Oblasť interpersonálnych kompetencií

- A/ flexibilita pri situačnom zastupovaní kolegyne nad rámec svojich povinností,
- B/ koordinácia pri nadštandardných aktivitách MŠ /školské výlety, návšteva knižnice, organizácia pohybových aktivít, tvorivých dielní a pod./
- C/ vzájomná interakcia s učiteľkami pri zabezpečovaní pomocného dozoru pri deťoch pri rôznych aktivitách MŠ,
- D/ plnenie predpisov BOZP pri tvorivých dielniach s rodičmi a iných stretnutiach v rámci plánu spolupráce s rodinou,
- E/ zabezpečovanie základných hygienických a prevádzkových požiadaviek nad rámec svojich pracovných povinností pri plnení úloh spolupráce s rodinou,
- F/ plnenie úloh vyplývajúcich z projektov MŠ - spoluúčasť pri projektoch,
- G/ flexibilita pri zabezpečovaní pitného režimu pre deti – dokladanie tekutiny v priebehu celého dňa, hygiena,
- H/ pružnosť a koordinácia s učiteľkou pri vytváraní zmeny prostredia z dôvodu organizácie dní radosti pre deti a rôznych záujmových podujatí vyplývajúcich z plánu aktivít,
- I/ spoluúčasť pri rozvíjaní medzilidských vzťahov a pracovných vzťahov, priaznivej klímy, zrozumiteľne informovať, prijať kompromis.

### 2. Oblasť prevádzky MŠ

- A/ iniciatívny prístup pri kontrole objektu MŠ v čase letných prázdnin, keď je MŠ zatvorená, polievanie kvetov v čase voľna, vyberanie pošty,
- B/ dodržiavanie zásad hospodárnosti pri využívaní materiálnych prostriedkov,
- C/ spoluúčasť pri zabezpečení plynulej a bezporuchovej prevádzky MŠ
- D/ práce v prospech MŠ z vlastnej iniciatívy,
- E/ ochota spolupracovať pri technických problémoch s prevádzkou MŠ nad rámec svojho pracovného času.

Dôvody pre zvýšenie tarifného platu o osobný príplatok nemôžu byť totožné s činnosťami, ktoré má pracovník vymedzené vo svojej pracovnej náplni.

Trnava dňa:

S kritériami na poskytovanie OP boli oboznámení zamestnanci MŠ:

Vyjadrenie zástupcu OZ:

Za MŠ:

**73 - 1016 - 207**  
**ZO OZ PŠaV na Slovensku**  
**Základná škola, Spartakovská 5**  
**217 01 TRNAVA**

C/ primeranosť pri miere tolerancii iného, akceptácia každého člena kolektívu, dôvera a ochota pripustiť u iných iné spôsoby myslenia,

D/ Spoluúčasť na budovanie priaznivej klímy a budovanie harmonických medziľudských vzťahov – aktívne počúvať, jasne a zrozumiteľne informovať, povzbudzovať, chváliť, prijať kompromis.

### **5. Oblasť komunikačných kompetencií**

A/ schopnosť využívať opodstatnenú argumentáciu pri presadzovaní potrieb a požiadaviek detí a zamestnancov, preferovanie komunikácie so spätnou väzbou pri získavaní sponzorstva a finančných prostriedkov z 2% daní,

B/ v komunikácii s rodinou využívanie osobného kontaktu formou rozhovorov, besied, osláv, posedení, tvorivých dielní, výletov i písomné formy prostredníctvom násteniek, pútačov, dotazníkov, s uplatnením partnerského vzťahu v komunikácii, šírenie pedagogickej osvetvy v rodičovskej verejnosti prostredníctvom webovej stránky MŠ,

C/ efektívnosť a spätná väzba pri poradenstve s rodičmi,

D/spracovávanie informácií zo školení, samo štúdiá a ich podanie verbálne, či písomne formou vystúpení, publikácií, referátov, diskusií, usmernení, upozornení, oznamov, projektov na pedagogických poradách a iných odborných stretnutiach a fórach,

E/aktívna pri organizovaní komunikácii s inými MŠ v rámci regiónu pri realizácii metodickéj činnosti, účasť na stretnutiach, seminároch nad rámec pracovného času.

### **6. Oblasť personálnych kompetencií**

A/ schopnosť asertívneho presadzovania a prezentovania záujmu materskej školy, koordinácia aktivít v rámci mesačného plánu činnosti i mimo MŠ,

B/ interakcia s kolektívom spolupracovníkov pri reprezentovaní seba sa i MŠ na verejnosti formou vystúpení detí, účasťou na rôznych súťažiach, hrania rolí, bábkového divadla pre deti,

C/ rozširovanie výchovného pôsobenia i na záujmovú oblasť detí, organizovanie krúžkovej činnosti bez nároku na finančnú odmenu, oblasť rozširovania motorickej úrovne detí účasťou na sezónnych činnostiach – plávanie, korčuľovanie, škola v prírode,

D/ miera účasti na podpore a rozvíjaní medziľudských vzťahov a pracovných vzťahov pri vykonávaní mimoriadnych prác súvisiacich s inventarizáciou, sťaženou prácou na triede so zástupkyňou MŠ,

E/ flexibilita pri interakcii s prácou detí so zdravotným obmedzením,

F/ efektívne plnenie si povinností vyplývajúcich z mimo triednej činnosti.



Zoznam a podmienky poskytovania OOPP podľa nariadenia vlády č. 395/2006 Z.z.

Profesia	Druh OOPP	Doba trvania	OOPP chráni	Druh nebezpečenstva	Príčiny nebezpečenstiev
Učiteľ pest. prác	Pracovný plášť Pracovné gumen.rukavice Pracovné kožené rukavice	24 mesiacov Podľa potreby 12 mesiacov	Horné končatiny, Trup Horné končatiny Horné končatiny	F-rez, seknutie, pichnutie, bodnutie, odretie B-rastliny, hmyz CH- kvapal. látky a ich dráždivé účinky	V - kontakt M-drsné, špicaté a ostré predmety
Učiteľ technických prác	Pracovný plášť Ochranný štít, príp. okuliare Pracovné kožené rukavice	24 mesiacov 24 mesiacov 12 mesiacov	Trup Tvár, zrak Horné končatiny	F-rez, seknutie, pichnutie, bodnutie, odretie, odletujúce a padajúce predmety	V-kontakt M-drsné, špicaté a čiastočky s veľkou energiou, náraz, úder
Učiteľ chémie	Pracovný plášť Pracovné gumen.rukavice Ochranné rúško	24 mesiacov Podľa potreby 12 mesiacov	Trup Horné končatiny Dýchacie cesty	Ch – plyny, pary aerosóly, pevné a kvapalné látky a ich dráždivé účinky	V-kontakt Ch-podráždenie spôsobené plynmi, aerosolmi, účinky chemikálií
Učiteľ fyziky	Pracovný plášť	24 mesiacov	Trup	F-odretie, pichnutie, rez	V-kontakt
Učiteľ Tv	Športová obuv protišmyková	24 mesiacov	Dolné končatiny	F- šmykľavosť	M – pád
Učiteľ Vv	Pracovný plášť	24 mesiacov	Trup	F – odretie, pichnutie, rez	V – kontakt
Sklad uč.pom.	Pracovný plášť	24 mesiacov	Trup	F – odretie, pichnutie, rez	V – kontakt
Učiteľka v MŠ	Biele tričko Biele nohavice Zateplená vesta Ochran. protišmyková obuv Mikina	6 mesiacov 6 mesiacov 24 mesiacov 12 mesiacov 36 mesiacov	Trup Dolné končatiny Trup Dolné končatiny Trup, hor.konča.	F-odretie, pichnutie, rez, šmykľavosť, znečistenie, chlad	V – kontakt M – pád, pošmyknutie, drsné, špicaté, ostré predmety

Školník, údržbár	Pracovný odev – 2-dielny Pracovná obuv – kožená Prešívany kabát ¾ Pracovné kožené rukavice Pracovná čiapka Ochranný štít, príp. okuliare Respirátor Pracovný plášť Zátkový chránič sluchu Gumová obuv	12 mesiacov 36 mesiacov 36 mesiacov 12 mesiacov 12 mesiacov 24 mesiacov 24 mesiacov 24 mesiacov Podľa potreby 36 mesiacov	Telo Dolné končatiny Trup Horné končatiny Hlava Tvár, zrak Dýchacie cesty Trup Sluch Dolné končatiny	F – tlak, úder, rez, seknutie, šmykľavosť bodnutie, odretie, tepelné žiarenie, teplota vzduchu, prach	V – kontakt M – drsné, špicaté, ostré predmety, čiasťočky s veľkou energiou, náraz, úder, pevné látky znečisťujúce vzduch prach T – teplota okolia
Vodič, pra- covník pri rozvoze stravy – údrž- bár	Ochranné okuliare slnečné Pracovná čiapka Ochranné rukavice Pracovný plášť Pracovná obuv Fleecová vesta Mikina	24 mesiacov 12 mesiacov 12 mesiacov 12 mesiacov 6 mesiacov 24 mesiacov 36 mesiacov	Zrak Hlava Horné končatiny Trup Dolné končatiny Trup Trup, hor. konč.	F – odretie, pichnutie, rez, tlak, šmykľavosť, slnečné žiarenie, teplota vzduchu	V – kontakt M – pád, drsné, ťažké, ostré špicaté predmety T – teplota okolia
upratovačka	Zástera – prípad. tričko Celá kožená obuv protišmyk. Kožené rukavice s vložkou Pracovné rukavice gumenné Zateplená vesta-príp. mikina Rúška, prípad. Respirátor Bezpečnostný pás	12 mesiacov 12 mesiacov 24 mesiacov Podľa potreby 24 mesiacov 24 mesiacov 48 mesiacov	Trup Dolné končatiny Horné končatiny Horné končatiny Trup Tvár Telo	F-práca vo výške, šmykľava- vosť, odretie, úder Ch-kvapalnú látku, prachy a ich dráždivé účinky	V-kontak M-drsné, špicaté, ostré predmety, pád z výšky Ch-účinky saponátov
Vedúca ŠJ	Tričko, nohavice Celá kožen. obuv protišmyk. Šatka alebo čiapka Fleecová vesta Fleecová mikina	12 mesiacov 12 mesiacov 12 mesiacov 24 mesiacov 36 mesiacov	Trup, dolné konč. Dolné končatiny Hlava Trup Trup, horné konč.	F-šmykľavosť	V-kontak M-pád



kuchárka	Nohavice, tričko Celá kožená obuv protišmyková Gumenné čizmy protišmykové Šatka alebo čiapka Pracovné rukavice gumenné Tepelno ochranné rukavice Pogumovaná zástera Ochranný štít Fleecová vesta Fleecová mikina	6 mesiacov 12 mesiacov 24 mesiacov 12 mesiacov Podľa potreby 12 mesiacov 6 mesiacov 24 mesiacov 24 mesiacov 36 mesiacov	Trup, dolné konč. Dolné končatiny Dolné končatiny Hlava Horné končatiny Horné končatiny Trup Tvár, zrak Trup Trup, horné konč.	F-šmykľavosť, úder, rez seknutie, pichnutie, bodnutie, odretie, horúce látky Ch-kvapalné látky a ich dráždivé účinky	V- kontakt M- pád, drsné, špicaté, ostré predmety Ch-účinky saponátov T – horúce materiály
Pomocnica v kuchyni	Nohavice, tričko Celá kožená obuv protišmyková Gumenné čizmy protišmykové Šatka alebo čiapka Pracovné rukavice gumenné Tepelno-ochranné rukavice Pogumovaná zástera Ochranný štít Fleecová vesta Fleecová mikina	6 mesiacov 12 mesiacov 24 mesiacov 12 mesiacov Podľa potreby 12 mesiacov 6 mesiacov 24 mesiacov 24 mesiacov 36 mesiacov	Trup, dolné konč. Dolné končatiny Dolné končatiny Hlava Horné končatiny Horné končatiny Trup Tvár, zrak Trup Trup, horné konč.	F-šmykľavosť, úder, rez seknutie, pichnutie, bodnutie, odretie, horúce látky Ch-kvapalné látky a ich dráždivé účinky	V- kontakt M- pád, drsné, špicaté, ostré predmety Ch-účinky saponátov T – horúce materiály

Vysvetlivky:

F – fyzikálne  
Ch – chemické  
B – biologické  
V - všeobecné

M - mechanické  
T - tepelné