



Základná organizácia OZ  
PŠaV na Slovensku  
Základná škola s materskou  
školou Školská č. 5, 956 21  
Jacovce

Základná škola s materskou  
školou školská č. 5 , 956 21  
Jacovce

Kolektívna zmluva  
2020



## **Kolektívna zmluva**

uzatvorená dňa 06.03.2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Školská ul. č. 5, 956 21 Jacovce, zastúpenou predsedom Máriou Bartošekovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou so sídlom v Jacovciach, Školská ul. č. 5, IČO:37860747, zastúpenou Mgr. Dagmar Babčanovou, riaditeľom školy (ďalej Zamestnávateľ) /

nasledovne:

### **Prvá časť Úvodné ustanovenia**

#### **Článok 1**

#### ***Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy***

1/ Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

2/ Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie kolektívna zmluva skratka „KZ“ namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“, Zákonník práce skratka „ZP“:

#### **Článok 2**

#### ***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

1/ Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto

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

#### **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. KZ, ktorá vchádza z platných právnych predpisov nepripúšťa akúkoľvek

diskrimináciu, alebo preferovanie zamestnancov z dôvodov proklamovaných v Listine základných slobôd – Ústavný zákon č. 23/1991 Zb.

(2) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. apríla 2020.

#### **Článok 4** **Zmena kolektívnej zmluvy**

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

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

#### **Článok 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 troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 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.

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

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

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom
  - a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu,
  - b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu ( § 14 OVZ)

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovujúcej podľa §123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovujúcej podľa § 122a ods. 1 a §122b ods. 1 ZP (§ 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%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.5 až 7. (§ 19 OVZ)

Ďalší odpracovaný čas nariadený zamestnávateľom sa považuje za prácu nadčas a posudzuje sa podľa platných právnych predpisov so všetkými z toho vyplývajúcimi dôsledkami a nárokmi zo ZP §97 a § 121.

- a) zamestnanci škôl si môžu čerpať náhradné voľno v čase prázdnin
- b) konkrétne za prácu nadčas sa u pedagogických zamestnancov bude považovať práca nad mieru vyučovacej a výchovnej povinnosti a to v mimo-vyučovacom čase za nasledovné aktivity:
  - príprava žiakov na súťaže, olympiády
  - účasť na súťažiach a reprezentácii školy
  - doučovanie žiakov, ak ich je v skupine aspoň 5

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov, vo výške 133€ .

(7) Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca.

Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019, sa považuje od 1. septembra 2019 za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026 z platovej a pracovnej triedy pedagogického zamestnanca alebo OZ, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo OZ zaradený.

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,<sup>30h)</sup>
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,<sup>30i)</sup>
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,<sup>30j)</sup>
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inováčného vzdelávania podľa osobitného predpisu.<sup>30k)</sup>

(2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).

(3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately<sup>30l</sup>) a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb<sup>30m</sup>) prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

(5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

(6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.<sup>30n</sup>)

(7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.<sup>30o</sup>)

(8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.“.

Príplatok sa vzťahuje aj na dohodárov. ( Novela ZP č. 63/2018)

## **Článok 8** **Osobný príplatok**

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

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá základnej školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien, ktoré sú v platovom poriadku.

3/ Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.

4/ Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení. Odobrať úplne priznaný osobný príplatok zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate platu za mesiac november upraviť výšku osobných príplatkov zamestnancom tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december 2020 vyčerpal celý ročný mzdový fond.

6/ Kritériá pre priznávanie príplatku za riadenie prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou..

### **Článok 9**

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

Novela zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní, Zákon č. 318/2018 Z.z., Účinnosť novely od 01.01.2019

Plat : Pedagogickí a odborní zamestnanci:

+10% do PT od 01.01.2019 a

+10% do PT od 01.01.2020

Nepedagogickí zamestnanci nová Stupnica platových taríf +10% do PT od 01.01.2020.

Zamestnávateľ sa zaväzuje okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť zamestnancovi tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil ak sú:

- a) vykonávané pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce s prihliadnutím na dĺžku započítanej praxe,
- b) vykonávané pracovné činnosti s prevahou duševnej práce nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP)

### **Článok 10**

#### **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah v § 76, ods.1a ods.2 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca..

2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho 1 funkčného platu.

### **Článok 11**

### ***Zamestnanosť***

- (1) Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZ organizačné alebo úsporné opatrenia, ktoré zamýšľa realizovať a v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľnení zo zamestnania.
- (2) Zamestnávateľ vykoná v rámci možnosti opatrenia na zabránenie uvoľňovania zamestnancov napr. vytváraním pomerných úväzkov.
- (3) Zamestnávateľ bude pri skončení pracovného prihliadať na:
  - osamelých zamestnancov s nezaopatrenými deťmi a živiťov rodiny
  - zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou
  - výsledky a kvalitu vykonávanej práce, výsledky výchovno-vzdelávacieho procesu a odbornej úrovne
  - počet odpracovaných rokov v rezorte školstva
  - zamestnancov vo veku 5 rokov pred nárokom na starobný dôchodok
  - pri určení nadpočetnosti sa bude prihliadať na kvalifikovanosť a v prípade, že je takýchto pracovníkov viac, ako prví budú určené za nadpočetných pracovníci v dôchodkovom veku
- (4) Zamestnávateľ bude informovať príslušný orgán ZO OZ aj o skončení pracovných pomerov z iných dôvodov ako uvádza § 63 ods. 1 písm. a, b, c ZP, napr. §63 ods. 1 písm. d, e. Organizácia bude považovať v prípade dania výpovede podľa §63 ods.1 písm. d, e :
  - ich v primeranom čase neodstránil:
    - neskorý nástup na vyučovanie
    - neskorý príchod na pracovisko
    - neúčast' na povinných školeniach priamo súvisiacich s výkonom práce
    - oneskorené hlásenie PN a OČR
    - oneskorené odovzdávanie pedagogickej a inej dokumentácie
    - nedbalé vedenie pedagogickej a inej dokumentácie

pre závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo pre menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny možno dať výpoveď, ak bol zamestnanec v posledných 6 mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede:

- používanie alkoholických a omamných prostriedkov na pracovisku a v pracovnej dobe
- krádeže, sprenevera peňazí organizácie a rodičov
- používanie fyzických trestov a psychického týrania žiakov
- nedodržiavanie klasifikačného poriadku
- sústavné porušovanie školského a pracovného poriadku

Pri závažnom porušení pracovnej disciplíny, alebo ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, môže zamestnávateľ pracovný pomer skončiť okamžite.

### ***Článok 12***

#### ***Pracovný čas zamestnancov***

(1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

Pri stanovení pracovného času pedagogických zamestnancov sa vychádza z :

- NV SR č. 201/2019 o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti
- Pracovného poriadku ZŠ s MŠ 3kolská č. 5, Jacovce a zákonníka práce.

Pre nepedagogických zamestnancov vychádza z :

- Pracovného poriadku ZŠ s MŠ Školská č. 5, Jacovce

Dodržiavanie pracovného poriadku

Zamestnávateľ v spolupráci so ZO OZ bude dbať o dôsledné dodržiavanie Pracovného poriadku pre pedagogických a ostatných zamestnancov školy.

Zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámiť ZO OZ so zmenami, odchýlkami v pevnom pracovnom čase zamestnancov, ktorý je uvedený v pracovnom poriadku .

Zamestnanec písomne požiada o zmenu s uvedením dôvodu napr.: zdravotné dôvody, dochádzka do a zo zamestnania( trvalý pobyt mimo miesta zamestnania), starostlivosť o dieťa. Zamestnávateľ oboznámi výbor ZO OZ o zavedených zmenách na základe písomných žiadostí zamestnancov.

### **Článok 13**

#### ***Dovolenka ( § 103 ZP, kolektívne vyjednávanie KZVS)***

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v §103 ZP o jeden týždeň:

- základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 roku veku.

- dovolenka učiteľov, vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, odborných zamestnancov a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku

### **Tretia časť**

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

### **Článok 14**

#### ***Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie***

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

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a 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 15**

#### ***Riešenie kolektívnych sporov***

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

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



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

### **Článok 16**

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

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi, podľa zákona o starostlivosti.
- (3) Nutné neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu šetrenia sťažností v pracovnoprávnej oblasti sa považuje za ospravedlnenú neprítomnosť v práci s náhradou mzdy.

### **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 ods. 3 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a/ priestory pre činnosť odborovej organizácie,
- b/ telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefónneho /faxového/ spojenia, vytvorenie e - mailovej adresy a používanie internetu,
- c/ zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, poplatky spojov apod./ na svoj náklad,
- d/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
- e/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2/ Zamestnávateľ umožní vhodnú úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (najmä úprava rozvrhu vyučovania).

### **Článok 18**

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

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

**Zákon č. 138/2019 Z. z . o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch**

- § 6 ods. 1 písm. b) ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, ktoré zamestnávateľ upraví v pracovnom poriadku,
- § 7 ods. 1 Riaditeľ školy **môže povoliť** pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, špecializovanými činnosťami, činnosťami vedúceho pedagogického zamestnanca a profesijným rozvojom aj mimo pracoviska za podmienok upravených v pracovnom poriadku.
- § 7 ods. 3 Riaditeľ určí týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (ďalej len „úväzok“) najviac na obdobie školského roka **po prerokovaní so zástupcami zamestnancov**
- § 35 ods. 6 Štruktúru kariérových pozícií a rozsah zodpovednosti za výkon špecializovaných činností upraví riaditeľ **vo vnútornom predpise po prerokovaní v pedagogickej rade**, ak je zriadená.
- § 36 ods. 3 Riaditeľ **môže vo vnútornom predpise určiť kariérovú pozíciu školský poradca**, ktorý vykonáva špecializované činnosti v kariérových pozíciách podľa odseku 1 písm. i) až k) - *výchovný poradca, kariérový poradca, školský koordinátor vo výchove a vzdelávaní*
- § 40 ods. 4 Plán profesijného rozvoja vydáva riaditeľ **po prerokovaní** so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov a v pedagogickej rade, ak je zriadená.
- § 40 ods. 5 Na základe plánu profesijného rozvoja vydáva riaditeľ ročný plán vzdelávania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov (ďalej len „ročný plán vzdelávania“)
- § 57 ods. 3 Aktualizačné vzdelávanie sa organizuje ako schválený jednoduchý program aktualizačného vzdelávania. Program aktualizačného vzdelávania a rozsah aktualizačného vzdelávania schvaľuje riaditeľ. Škola v závislosti od svojich potrieb **upraví rozsah aktualizačného vzdelávania vo vnútornom predpise**.
- § 64 ods.3 Súlad profesijného rozvoja pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca s potrebami školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci sa vyznačí v pláne profesijného rozvoja.
- § 70 ods. 10 Zamestnávateľ **rozpracuje zásady hodnotenia** pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov **v pracovnom poriadku**. Súčasťou zásad hodnotenia sú kritériá na hodnotenie výsledkov a kvality výkonu pracovnej činnosti vyplývajúce zo školského vzdelávacieho programu, výchovného programu a individuálnych charakteristík školy, školského zariadenia.

### **Zákon č. 311/2001 Zákonník práce**

Zamestnávateľ vyžiada si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodne po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

39 ods.2 ZP - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP

§ 87 ods.2 ZP - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

§ 88 ods.1 ZP - zavedenie pružného pracovného času

§ 90 ods.4 ZP - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien

§ 90 ods. 10 ZP - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času

§ 91 ods.2 ZP - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia

- §93 ods.3 ZP - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni
- §97 ods.6 a 9 ZP - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
- § 98 ods.9 ZP - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov
- § 111 ods.1 ZP - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok
- § 111 ods.2 ZP - určenie hromadného čerpania dovolenky
- § 142 ods.4 ZP - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu
- § 144 ods.7 ZP - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
- § 240 ods.8 ZP - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana

*Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä:*

- § 86 ods. 1 ZP           rovnomerné rozvrhnutie pracovného času
- § 29 ods. 1 ZP           opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
- § 74 ZP                   výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom
- § 94 ods.2 ZP           nariadenia práce v dňoch prac. pokoja
- § 98 ods. 6 ZP           organizáciu práce v noci
- § 141a ZP                dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
- § 152                    stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať
- ods.7 písm. a) ZP       stravovanie počas dovolenky , prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci
- § 152                    umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca
- ods.7 písm. b) ZP       rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom
- § 152                    rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie
- ods.7 písm. c) ZP
- § 153 ZP                opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
- § 159 ods. 4 ZP        opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
- § 191 ods. 4 ZP        požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak náhrada škody presahuje 50,00 €
- § 198 ods. 2 ZP        rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania
- § 237 ods.2 písm.     stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované
- a) ZP                   opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť
- § 237 ods.2 písm.     zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie
- b) ZP                   hygieny pri práci a pracovného prostredia
- § 237 ods.2 písm.     rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce
- c) ZP                   alebo v zmluvných podmienkach
- § 237 ods.2 písm.     organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie
- d) ZP                   činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
- § 237 ods.2 písm.     opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na
- e) ZP                   ochranu zdravia zamestnancov

- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy .

### **Článok 19** **Záväzky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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.

### **Článok 20** **Ochrana práce**

1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2/ Zamestnávateľ v záujme toho bude:

a/ znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov,

b/ zabezpečovať vybavenosť pracovísk prostriedkami BOZP podľa príslušných noriem pre vytváranie nezávadného pracovného prostredia,

c/ zabezpečovať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci november) na všetkých pracoviskách za aktívnej účasti všetkých zamestnancov.

d/ informovať odborovú organizáciu o vývoji pracovnej neschopnosti z dôvodov evidovaných pracovných úrazov. Odborová organizácia bude sledovať plnenie tejto úlohy vo vlastnom záujme,

e/ plnenie úloh v oblasti BOZP bude zamestnávateľ považovať za jedno z kritérií určenia príplatku za riadenie u vedúcich zamestnancov

e/ pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú platné Pokyny k ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci, ktoré sú súčasťou vnútorného poriadku školy, zariadenia – školského poriadku,

h/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP tak vedúcich ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,

i/ zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktoré by boli v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,

j/ neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život,

k/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia.

### **Článok 21**

#### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

1/ Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

2/ Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:

a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

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

c/ požadovať od zamestnávateľa 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 prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

### **Článok 22**

#### **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

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

b/ 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

### **Článok 23**

#### **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.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.



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

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,20 Eur na jedno hlavné jedlo.

#### **Článok 24**

##### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

#### **Článok 25**

##### **Sociálny fond**

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením je vo výške 1% a

b) ďalším prídelením vo výške 0,25.%

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

#### **Štvrtá časť**

##### **Článok 26**

##### **Záverečné ustanovenia**

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

2/ Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.

3/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

4/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom.

5/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

6/ Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.

7/ Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ.

6/ Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Jacovciach dňa 06.03.2020

-----  
základná organizácia

-----  
štatutárny zástupca zamestnávateľa