

KOLEKTÍVNA ZMLUVA PRE ROK 2022

uzatvorená dňa 1. júna 2022 medzi zmluvnými stranami:

*Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ
Štúrova 18, 907 01 Myjava, zastúpenou Mgr. Stanislavom Šturdíkom,
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy*

a

*Základná škola MYJAVA, Štúrova 18, 907 01 Myjava,
IČO: 31202802, zastúpenou Mgr. Radovanom Biesikom, riaditeľom školy*

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. Výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Stanislava Šturdíka, predsedu odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.1998. 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 Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
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 zamestnávateľa individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 20 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede (s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky) a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru / § 240 ods. 8 ZP/ ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ.

3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa.: <https://zsmyjava.edupage.org/zmluvy/>
Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvným i stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.
4. KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

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 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 uschovávajú 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 v štyroch rovnopisoch a 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.
4. Zamestnávateľ vyčlení zo mzdových prostriedkov 0,05 % na kolektívne vyjednávanie formou členských príspevkov členov OZ PŠaV do odborovej organizácie. Tieto členské príspevky budú zúčtované formou zrážky zo mzdy členov a uhradené na účet OZ PŠaV mesačne najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, za ktorý bol príspevok zrazený.

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

Článok 7
Tarifné platy, Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Tarifné platy

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a platové tarify pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýši od 1. júla 2022 o 3 %. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Príplatky, odmeny a náhrady

1. Zamestnávateľ pri priznávaní a vyplácaní všetkých príplatkov, odmien a náhrad zamestnancovi, bude rešpektovať Zákon č. 553/2003 Z.z., - Zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme /ďalej len OVZ / a taktiež podmienky aktuálne platnej Vyššej kolektívnej zmluvy.
2. Pri vyplácaní príplatkov bude zamestnávateľ uplatňovať princíp výhodnosti, čiže bude postupovať pri vyplácaní príplatkov buď podľa Zákona 553/2003 Z.z., (§ 16 až § 19a) alebo podľa Zákonníka práce (§ 121 až §123), podľa toho, ktorý bude pre konkrétny príplatok výhodnejší pre zamestnanca.
3. Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, peňažné plnenia mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času (§27 ods. 1 OVZ.) okrem príplatku triedneho učiteľa (§13b ods1), uvádzajúceho pedagogického a odborného zamestnanca (§13b ods2), ktoré im budú priznané a vyplatené v plnej výške.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za
 - a) Kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce.
 - b) Splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významne pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy
 - c) Pracovné zásluhy pri dosiahnutí
 - 50 rokov veku vo výške funkčného platu
 - 60 rokov veku vo výške 50 % funkčného platu
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom školskej jedálne a školského klubu detí, ktorých pracovný pomer trval k 31.12.2021 najmenej 6 mesiacov odmenu podľa §20 ods.1 písm.a/ zákona o odmeňovaní vo výške 350 Eur. Odmena bude vyplatená najneskôr do 30.6.2022 . Do doby trvania PP podľa prvej vety sa započítava aj doba trvanie bezprostredne predchádzajúceho PP u toho istého zamestnávateľa. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.

Článok 8
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.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku .
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje zrážať zo mzdy príspevok Odborového zväzu zamestnancom, ktorí sú členmi ZO OZ a majú podpísanú so zamestnávateľom Dohodu o zrážkach zo mzdy. Zrážka bude následne odvedená na účet Odborového zväzu najneskôr do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý bola zrážka vykonaná.

Článok 9

Podmienky pri skončení pracovného pomeru

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvojnásobku funkčného platu ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. (§76a ods.1 ZP).
2. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvojnásobku funkčného platu (§76a ods.2 ZP), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

Odstupné

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

- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.
- e) šesť násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odbornou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
3. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických a odborných zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti ekonómky školy, administratívneho zamestnanca, mediálneho pracovníka, informátora, upratovačky, školníka, záhradníka, strážca školských ihrísk, vedúcej školskej jedálne, hlavnej kuchárky, pomocnej kuchárky v príslušnej platovej tarife platovej triedy najvyššieho platového stupňa, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ.)

Článok 12

Odmeňovanie zamestnancov na základe dohody o VP, dohody o PČ, počas zastupovania zamestnancov na PN, odmeňovanie zamestnancov chráneného pracoviska

1. Pracovníci prijatí na dohodu budú odmeňovaní podľa dosiahnutého najvyššieho stupňa vzdelania, správca programu WINPAM a WINIBEU vo výške 15,20 EUR na hodinu.
2. Zamestnanci prijatí do pracovného pomeru na dohodu na zastupovanie počas PN upratovačky, kuchárky, školníka, budú odmeňovaní vo výške funkčného platu zastupovaného zamestnanca.
3. Zamestnanci chráneného pracoviska
Zamestnávateľ zaručuje zamestnancom chráneného pracoviska, ktorých mzda je čiastočne refundovaná Úradom práce sociálnych vecí a rodiny na základe Dohody o poskytnutí

príspevku na úhradu prevádzkových nákladov chráneného pracoviska doplatok do výšky funkčného platu z normatívnych finančných prostriedkov.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZVS čl. II. bod 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne;
2. Zamestnanec má počas platnosti KZ právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
3. Pracovný čas zamestnancov je zamestnávateľ povinný zverejňovať na verejne dostupnom mieste.
4. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. (§ 250b ZP)
5. Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom
 - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
 - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
6. Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach kuchár/ka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník/kurič/záhradník/údržbár. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy
7. Zamestnanec má podľa § 141 ZP ods.2.a) nárok na vyšetrenie, alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení s náhradou mzdy najviac na 7 dní v kalendárnom roku a podľa odstavca 2.c) nárok na sprevádzanie rodinného príslušníka s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku a sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa s onkologickým ochorením do zdravotníckeho zariadenia pracovné voľno s náhradou mzdy na desať dní v kalendárnom roku. Zamestnávateľ sa zaväzuje tieto osobné prekážky v práci spočítat po hodinách.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 14

Pracovný pomer na dobu určitú

1. Zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát podľa ustanovenia §48 ods. 2

ZP.

2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu podľa § 48 ods. 4, písm. a) až c) a písmena d) ZP

- **pre kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov**, ktorí:

- a) vykonávajú prácu pedagogického asistenta – pracovný pomer na plný pracovný čas alebo pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovný čas, ktorého potreba zamestnávania priamo súvisí s existenciou začlenených žiakov s potrebou asistencie pri výchovno-vzdelávacom procese
- b) dosiahli vek 65 rokov a na základe §82 ods.7 Zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, už nemôžu vykonávať svoju prácu v pracovnom pomere na dobu neurčitú
- c) vykonávajú prácu ako zamestnanci chráneného pracoviska
- d) vykonávajú odbornú a pedagogickú činnosť pre zamestnancov projektov spolufinancovaných z ESF , kde je potrebné tieto činnosti obsadiť personálne na obdobie dlhšie ako na 2 roky.

V roku 2022 sa to týka Národného projektu Pomáhajúce profesie v edukácii detí a žiakov .

- **pre kategóriu nepedagogických zamestnancov**,

- a) ktorí vykonávajú prácu upratovačky , školníka , kuchárky, pomocnej kuchárky počas zastupovania dlhodobej PN,
- b) ktorí poberajú starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok a zároveň majú uzavretý pracovný pomer na kratší pracovný čas
- c) ktorí vykonávajú prácu ako zamestnanci chráneného pracoviska

3. U zamestnancov, ktorých pracovná činnosť je v rozsahu najviac 10 hodín týždenne bude zamestnávateľ postupovať podľa § 228 a) ZP - dohody o pracovnej činnosti.

Článok 15 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
3. Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
4. Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov v kalendárnom roku.
5. Po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec čerpať päť dní dovolenky podľa potreby zamestnanca (dovolenka s ktorou disponuje zamestnanec) za kalendárny rok mimo školských prázdnin.
6. V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec čerpať aj viac ako päť dní dovolenky počas kalendárneho roka mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody
7. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky zamestnávateľ oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a

ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. (250b ZP).

Článok 16 *Pracovné voľno*

1. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu. O pracovné voľno je potrebné žiadať zamestnávateľa písomne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť za nasledovných podmienok:
 - a) pracovné voľno sa poskytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa aspoň 3 pracovné dni vopred
 - b) pracovné voľno sa poskytne len ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa ak zamestnanec požiada zamestnávateľa 1 pracovný deň vopred (do 14,00 hod.)
3. Pracovné voľno sa neposkytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa o pracovné voľno len v deň, kedy si chce pracovné voľno čerpať. V takomto prípade zamestnanec má nárok na pracovné voľno len v zmysle iných ustanovení ZP (§ 141 ods. 2 ZP)

Tretia časť *Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán*

Článok 17 *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 zamestnanca 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 18 *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 preloženia 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 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. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, alebo námet v prvej inštitúcii na úrovni zamestnávateľa, resp. odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona NR SR č.9/2010 Z.z. o sťažnostiach.
5. Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.
6. Súhlas, prerokovanie a informovanie príslušnej odborovej organizácie sa potvrdí pečiatkou a podpisom predsedu ZO.

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce lebo 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. 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. 5 ZP).
3. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku ,v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce. Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ však nie je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru.
4. Zamestnanec má právo na vydanie a zamestnávateľ má povinnosť pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa vydať potvrdenie o zamestnaní, ktoré musí obsahovať minimálne náležitosti podľa §75 ods. (2) ZP.

Článok 20

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 § -u 240 ods. 5 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 vyjednávaní, o pracovnoprávných 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 v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 21

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 o vydaní pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)

b) prerokovať:

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 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)
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP) a na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.8 písm. a) ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c) ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

c) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým (§ 29 ZP ods.1)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
- o hromadnom prepúšťaní (§ 73 ods. 2 ZP)

- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP) 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 rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (nar. vl. SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, resp. v zmysle platnej legislatívy)

d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29, ods.2 ZP)
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 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.2 ZP)
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
 - 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 € (§ 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 časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 23 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)
 - návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 ods.5 OVZ)
 - týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti / ďalej len úväzok/ najviac na obdobie školského roka (§ 7 ods. ZoPZ)
 - plan profesijného rozvoja (štvorročný) (§ 40 ods.4 ZoPZ)
- e) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP).**

Článok 22

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 17 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 23

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
 - f) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - g) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - i) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
 - j) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,

- k) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov
- l) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Článok 24

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 odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
 - 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 25

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- b) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák.č.462/2003 Z. z.).

- d) uhradiť zamestnancovi v plnej výške z prostriedkov Sociálneho fondu náklady na PCR test v prípade, ak zamestnancovi vyplýva povinnosť preukázať sa negatívnym výsledkom antigénového alebo PCR testu, na účely vykonávania pracovnej činnosti.
- e) uhradiť zamestnancovi jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke (najviac však vo výške 5% sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu) a to za podmienky, že vakcínu neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca.
- f) najmenej jedenkrát ročne zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebaopoznanie a riešenie konfliktov. (§79 ods. 3 zak.č. 138/2019 Z.z.)

Článok 26

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov a príspevok na dopravu

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútroväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.
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.
4. Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu.
5. Zamestnávateľ bude zamestnancom vyplácať príspevok na rekreáciu v zmysle § 152a ZP.

Článok 27

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. Strava môže byť poskytnutá aj na začiatku pracovnej zmeny, pokiaľ nadväzuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny v poobedňajších hodinách.

- Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie aj zamestnancom , ktorí sú prijatí do pracovného pomeru na dohodu a pracovná zmena je dlhšia ako 4 hodiny .
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške min 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 0,30€ na jedno hlavné jedlo.
 5. Ak zamestnávateľ nedokáže zabezpečiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, prípadne v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa má zamestnanec právo výberu medzi :
 - a) zabezpečením stravovania formou stravovacích poukážok v nominálnej hodnote 4 ,50 EUR
 - b) poskytnutím finančného príspevku na stravovanie
 6. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku. Dôchodcovia a bývalí pracovníci v školstve budú za jedno hlavné jedlo uhrádzať aj režijné náklady..
 7. Na základe písomnej žiadosti a po súhlase zamestnávateľa a vedúcej školskej jedálne sa umožní zamestnancovi pri životných a pracovných jubileách využívať zariadenie školskej jedálne.
 8. Na základe objednávky Mesta Myjava školská jedáleň zabezpečí stravovanie pre účastníkov Medzinárodného folklórneho festivalu.

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 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.

a) .

Článok 29

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 %
 - b) ďalším prídelom vo výške **0,25 %** zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Článok 30

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Myjave dňa

Mgr. Stanislav Šturdík
Predseda ZO OZ

Mgr. Radovan Biesik
riaditeľ školy

Príloha KZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF) v zmysle zákona č.152/1994 v pôsobnosti zamestnávateľa ZŠ, Štúrova 18, Myjava. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom a ich rodinným príslušníkom .Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpatelné finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú.1234034558/0200. Na tento účet sa prostriedky odvádzajú do konca mesiaca vo výške 1,25 % z hrubých miezd .
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
6. Za dodržanie pravidiel o hospodárení do SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa – Viera Kováčová.

Čl.2

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2022

počiatočný stav k 1.1. 2022	4 595,20 €
tvorba SF 1,25 % zo MF	10 700,00 €
Príjem spolu:	15 295,20€

2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu v roku 2022

Stravovanie	2 800,00 €
Príspevok na vzdelávanie	900,00 €
Sociálna výpomoc	500,00 €
Ocenenie ku dňu učiteľov	400,00 €
Regenerácia pracovnej sily	7 500,00 €
Posedenie zamestnancov	1 200,00 €
Dopravu autobusom na poznávacie a pobytové zájazdy doma i v zahraničí	800, 00€

Výdavky spolu **14 100 ,00 €**

Zostatok k 31.12.2022 **1 195,20 €**

Čl. 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed vo výške 0,30 €.

Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jedno rázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:
 - a) pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa), podľa posúdenia do výšky 100,00 €
 - b) na každé nezaopatrené dieťa po zosnulom vo výške 100,00 €
 - c) pri práceneschopnosti nad 6 mesiacov do výšky 100,00 €
 - d) pri mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
 - 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3 300,00 €
 - ak je škoda vyššia ako 3 300,00 € maximálne vo výške 330,00 €Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:
 - potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody;
 - potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
 - fotokópia listu vlastníctva nehnuteľností
 - potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalostie) na nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 170,00 €
Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:
 - potvrdenie o nákupe liekov
 - odporúčanie nákupu liekov lekárom
2. Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) diferencovane do výšky 170,00 €
Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:
 - potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
 - potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
 - potvrdenie príslušnej poisťovni o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec)
3. V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 200,00 €, výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1 – krát za dva kalendárne roky)

Finančný príspevok

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok:

- a) zamestnancovi pri prvom odchode do starobného alebo predčasného starobného dôchodku vo výške 100,00 €
- b) oceneným učiteľom pri príležitosti Dňa učiteľov vo výške 200,00 €
- c) finančný príspevok vo výške 100,00 € jedenkrát ročne na rekreáciu a služby spojené s regeneráciou pracovnej sily, ako ja na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov. Príspevok bude poskytnutý paušálne, bez požiadavky preukázania výdavkov a to v období jún alebo v období november.
Príspevok bude poskytnutý rovnakou sumou na každého zamestnanca v závislosti od pracovného úväzku.

-

Vzdelávanie

Zo sociálneho fondu sa ďalej bude poskytovať príspevok na štúdium zamestnancom, ktorí si prehĺbujú kvalifikáciu v rozširujúcom štúdiu a majú so zamestnávateľom uzavretú dohodu o zotrvaní v pracovnom pomere do výšky maximálne 50 % celkových vynaložených nákladov.

Kultúrna, spoločenská činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie:

- spoločenských posedení so zamestnancami max. 4x ročne

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na

- dopravu autobusom na poznávacie a pobytové zájazdy doma i v zahraničí, ktoré sú organizované zamestnávateľom.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia KZ na webovom sídle zamestnávateľa ich účinnosť končí podpísaním novej Kolektívnej zmluvy.

.....
Odborová organizácia
Mgr. Stanislav Šturdík-predseda

.....
zamestnávateľ
Mgr. Radovan Biesik-riaditeľ školy

Príloha: Plnomocenstvo

Plnomocenstvo

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole v Myjave so sídlom Štúrova 18, 907 01 Myjava, zastúpená členmi výboru ZO **splnomocňuje** Mgr. Stanislava Šturdíka, predsedu ZO, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2022 a na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2022 v mene našej základnej organizácie.

Členovia výboru ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ Štúrova 18, Myjava:
Mgr. Dagmar Smolíčková, Mgr. Jozef Ridzoň

Predseda ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ Štúrova 18, Myjava
Mgr. Stanislav Šturdík

V Myjave, dňa