

## **Kolektívna zmluva na rok 2020**

uzatvorená dňa 30. januára 2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, Pod kalváriou 941, 95501 Topoľčany, IČO: 37852281 - 022,  
zastúpená Mgr. Andreou Vavrikovou, predsedníčkou ZO OZ pri Spojenej škole,  
Pod kalváriou 941, Topoľčany

a

Spojenou školou, Pod kalváriou 941, Topoľčany, IČO: 00182257,  
zastúpenou riaditeľkou školy Mgr. Silviou Kunovou, PhD.,  
(ďalej zamestnávateľ)

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.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 28.8.2007. 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 označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019 a 2020 skratka „KZ VS“.

#### **Článok 2**

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

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 ods.1 a §232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- (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.

(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, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne.

KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohu o vykonaní práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2020. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2020.

### **Článok 4**

#### ***Zmena kolektívnej zmluvy***

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán a na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslojú 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 dodatkom 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 a v dvoch rovnopise je doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.

(2) ZO OZ 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 prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

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

### **Druhá časť**

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

### **Článok 7**

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

### **1. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

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

a) Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol zaradený, zvýšený o 14% ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

b) Pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo u jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo u dvoch alebo viacerých začínajúcich odborných zamestnancov.

Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

### **2. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí 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. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

### **3. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca**

(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,
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

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

(5) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

(6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

(7) 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.

(8) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

#### **(4) Príplatok za prácu v noci**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§16 zákona 553/2003), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §123 ods.1 Zákonníka práce.

#### **(5) Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v soboru a v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§17 zákona 553/2003) najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §122a ods.1 a §122b ods. 1 Zákonníka práce.

#### **(6) Príplatok za prácu vo sviatok**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu ( § 18 zákonná 553/2003).

#### **(7) Plat za prácu nadčas**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí 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. 4 a 5 tohto článku ( §19 zákona 553/2003).

#### **(8) Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku**

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§20 ods. 1 písm. c/ zákona 553/2003) ak zamestnanec odpracoval najmenej 5 rokov u zamestnávateľa.

#### **(9) 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 zákona 553/2003).

(2) Zamestnancovi, s ktorým je uzatvorený nový pracovný pomer, bude osobný príplatok poskytovaný po skončení skúšobnej lehoty.

(3) Výnimočne bude poskytovaný osobný príplatok hneď po uzatvorení pracovného pomeru vtedy, ak zamestnávateľ pozná pracovné kvality zamestnanca, alebo dlhodobo pracoval v danej oblasti, alebo dlhodobo spolupracoval so zamestnávateľom.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor na začiatku kalendárneho roku a na začiatku školského roku.

(5) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

## **Článok 8**

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. 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 poukázať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).

## **Článok 9**

### ***Odstupné a odchodné***

(1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods.1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

(2) Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

(3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods. 1 ZP.

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP)

(4) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

## **Článok 10**

### ***Určenie platu nepedagogickým zamestnancom***

(1) V súlade s §7 ods.4 a 5 Zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Spojená škola u nepedagogických zamestnancov určuje tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy,

do ktorej je zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe v súlade s podmienkami rozpracovanými vo vnútornom mzdovom predpise. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

(2) Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2020 o 10% .

(3) Základná stupnica platových taríf zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10%. Nepedagogickí zamestnanci nová Stupnica platových taríf +10% do PT od 01.01.2020.

## **Článok 11**

### ***Pracovný čas zamestnancov***

(1) V zmysle KZ vyššieho stupňa na roky 2019 a 2020 sa u zamestnávateľa v roku 2020 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Pracovný čas zamestnancov ČŠPP je 37,5 hodín týždenne. Pracovná doba je pružná. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút v čase od 10,30 hod do 13,30 hod. Základný pracovný čas sa stanovuje pondelok až piatok od 8,00 hod. do 14,00 hod. Počas základného pracovného času je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Odchod z pracoviska počas pracovnej doby pri plnení pracovných úloh alebo iného dôvodu je povinný oznámiť svojmu nadriadenému.

(3) Pracovný čas zamestnancov THP: hospodárka a soc. pracovník, rozpočtárka-ekonomka je 37,5 hodín týždenne. Pracovná doba je pružná. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Základný pracovný čas sa stanovuje pondelok až piatok od 8,00 hod. do 14,00 hod. Počas základného pracovného času je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Odchod z pracoviska počas pracovnej doby pri plnení pracovných úloh alebo iného dôvodu je povinný oznámiť svojmu nadriadenému.

## **Článok 12**

### ***Utváranie pracovných zmlúv na dobu určitú***

(1) Zamestnávateľ môže v súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d) ZP opätovne uzatvárať pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky so zamestnancom, ktorý je prijatý na vykonávanie asistencie pri pedagogickej činnosti v kategórii pedagogického zamestnanca podľa § 19 zákona 138/2019 Z. z., z dôvodu schvaľovania a poskytovania finančných prostriedkov začiatkom kalendárneho roka.

(2) Zamestnávateľ môže v súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d) ZP opätovne uzatvárať pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky so zamestnancom, ktorý je prijatý na vykonávanie pedagogickej činnosti v kategórii pedagogického zamestnanca podľa § 20 zákona 138/2019 Z. z. – učiteľ náboženskej výchovy, na obdobie školského roka najdlhšie do 31. augusta.

### **Článok 13**

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

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 zákonníka práce je deväť týždňov.

(2) V rámci upevňovania rodinných vzťahov súhlasí zamestnávateľ s čerpaním 5 dní dovolenky aj počas školského roku za týchto podmienok:

- predchádzajúca dohoda a súhlas zamestnávateľa,
- čerpanie jedenkrát za 2 roky,
- čerpanie v celku.

### **Článok 14**

#### ***Pracovné voľno nad rozsah ustanovený ZP***

(1) Zamestnávateľ poskytuje všetkým zamestnancom, ktorí odpracujú v pracovnom pomere 12 mesiacov, pracovné voľno v rozsahu 2 dní (1 deň za kalendárny polrok) s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku nad rozsah ustanovený ZP na **regeneráciu pracovných síl**. Rozsah nároku na pracovné voľno sa bude odvíjať od odpracovaných mesiacov.

### **Tretia časť**

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

### **Článok 15**

#### ***Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie***

(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) Právo zamestnancov a 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 16**

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

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov vyplývajúcich z pracovnoprávných 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 sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi ( § 13 ods. 5 ZP). Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postupy riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu ( § 13 ods. 6 ZP).

## **Článok 17**

### ***Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie***

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odbornej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

## **Článok 18**

### ***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 orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

## **Článok 19**

### ***Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci***

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami ( § 146 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých 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 riadenia ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme tohto sa zaväzuje:
  - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
  - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zistenie 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 inými predpismi na zaistenie BOZP,
  - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
  - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
  - f) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
  - h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
  - i) 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,
  - j) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
  - k) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovných predpisov bezplatné používanie potrebných osobných ochranných pracovných prostriedkov,



umývacích, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov, prípadne ochranných nápojov a špecificky účinných doplnkov stravy, pracovných odevov a pracovnej obuvi,  
l) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,  
m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,  
n) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách, za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi.

## **Článok 20**

### ***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 zdravotnej neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a 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 vyšetrovať,
  - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach,
  - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- (3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborová organizácia bez meškania upovedomí orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

## **Článok 21**

### ***Zdravotná starostlivosť***

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť zamestnancom lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci v zmysle platných právnych predpisov ( § 30 zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov) nasledovne:
  - pedagogickí a odborní zamestnanci pred nástupom do zamestnania,
  - noční vychovávatelia 1 x ročne,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc pre pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci.

## **Článok 22**

### ***Stravovanie***

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom 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. Nočným vychovávateľom, zamestnancom s potvrdením špeciálnej diéty pri zdravotnom ochorení a zamestnancom, ktorým nemá zamestnávateľ možnosť zabezpečiť 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, bude stravné zabezpečené formou stravných kupónov v hodnote 3,90,- €, na ktorý zamestnanec prispieva 1,15,-€ a zamestnávateľ 2,15,-€ a 0,60,-€ zo sociálneho fondu.

(3) Výška stravného poskytovaného pri pracovnej ceste podľa zákona o cestovných nákladoch č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov opatrenie MPSVaR č. 176/2019 činí:

5 – 12 hodín 5,10,-€

12 – 18 hodín 7,60,-€

nad 18 hodín 11,60,-€.

(4) 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.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákon č. 152/1994 Z. z. sociálnom фонде v znení neskorších predpisov v sume 0,45€ do 31. januára 2020 a od 1. februára 2020 v sume 0,60 € na jedno hlavné jedlo.

(6) Zamestnanci, ktorí predložia lekársku správu o diétnom stravovaní, zamestnávateľ im zabezpečí stravovanie formou stravných kupónov.

(7) Zamestnanci, ktorí si plnia pracovné povinnosti na pracovisku v čase prerušenia vyučovania a prevádzky ŠJ majú nárok na zabezpečenie stravy formou stravných kupónov.

## **Článok 23**

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v starostlivosti o kvalifikáciu zamestnancov postupovať podľa zákona NR SR č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

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

## **Článok 24**

### ***Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie***

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu (zákon 152/1994 Z.z.) sa určuje nasledovne:  
a) povinným prídelenom vo výške 1% a

b) ďalším prídedom najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že:

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2020 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

#### **Štvrtá časť**

#### **Článok 25**

#### ***Záverečné ustanovenia***

(1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch, každá zo zmluvných strán dostane jeden podpísaný exemplár.

(3) Neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ sú:

- čerpanie sociálne fondu za rok 2019
- zásady a tvorba použitia sociálneho fondu na rok 2020
- organizačný poriadok a pracovný poriadok

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Topoľčanoch dňa 30. januára 2020

---

základná organizácia

---

štatutárny zástupca zamestnávateľa