

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2024 -2025

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi:

Základnou školou so sídlom v Rejdovej 43

IČO: 35543671

Zastúpenou: Ing. Jozefinou Romokovou, riaditeľkou školy

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri

Základnej škole v Rejdovej

IČO: 35543671

Zastúpenou: Mgr. Evou Štefánikovou, predsedníčkou ZO.

PRVÁ ČASŤ

ÚVODNÉ USTANOVENIE

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.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. 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 zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce skratka „ZP“, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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 uzatváranie tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť KZ

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne

a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce.
3. KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ na rok 2024-2025 nadobúda účinnosť 1. januára 2024.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

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 „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

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.

DRUHÁ ČASŤ

INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Článok 7

Plat zamestnanca

1. Plat zamestnanca je určený podľa zákona č. 553/2003 Z. z., o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a nariadení a zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
2. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku:
 - a) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr do 13. dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

Článok 9

Odstupné

V súlade KZVS, Čl. II ods. 5 a § 13b písm. b) zákona 552/2003 Z. z. zmluvné strany dohodli zvýšenie nad rozsah § 76 ods. 1 písm. a písm. 2 Zákonníka práce:

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) nad rámec § 76 ods. 1 písm. a ZP, v sume dvoch funkčných platov zamestnanca,
- b) nad rámec § 76 ods. 1 písm. b ZP, v sume dvoch funkčných platov zamestnanca,
- c) nad rámec § 76 ods. 1 písm. c ZP, v sume dvoch funkčných platov zamestnanca,
- d) nad rámec § 76 ods. 1 písm. d ZP, v sume dvoch funkčných platov zamestnanca.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- a) nad rámec § 76 ods. 2 písm. a ZP, v sume dvoch funkčných platov zamestnanca,
- b) nad rámec § 76 ods. 2 písm. b ZP, v sume dvoch funkčných platov zamestnanca,
- c) nad rámec § 76 ods. 2 písm. c ZP, v sume dvoch funkčných platov zamestnanca,
- d) nad rámec § 76 ods. 2 písm. d ZP, v sume dvoch funkčných platov zamestnanca,
- e) nad rámec § 76 ods. 2 písm. e ZP, v sume dvoch funkčných platov zamestnanca.

Článok 9

Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku v súlade s § 76 a odst. 1 Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

2. Pri skončení pracovného pomeru patrí odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, aj zamestnancovi, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na

základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, v súlade s § 76 a ods. 2.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a ods.1 a ods. 2 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných platov zamestnanca.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS), je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou.

Príspevky zamestnávateľa na DDS sú zdaniteľným príjmom zo závislej činnosti. Zamestnávateľ uplatní zamestnancovi na tieto príspevky "zamestnanecký benefit", podľa § 5 ods.7 písm. o, zákona o dani z príjmov – od dane sú oslobodené príjmy poskytnuté ako nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi, v úhrnnej sume najviac 500 eur za zdaňovacie obdobie, za splnenia zákonných podmienok, pokiaľ zamestnanec nevyjadrí písomne nesúhlas, že si oslobodenie neželá

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

1. Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.
2. V zmysle KZVS, bod II.2, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje základná výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 ZP u nepedagogických zamestnancov o dva týždne.
3. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

TRETIA ČASŤ

KOLEKTÍVNE VZŤAHY A PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 13

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 sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto 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.6 ZP).

Článok 14

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:

1. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa,
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancov (§ 74 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
 - určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
 - rozhodnutie či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6),
 - určenie prídeltu do soc. fondu, jeho čerpanie a použitie (zák. č. 152/1994 Z. z.).
2. písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac pred tým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP).
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods.4 ZP),

- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods.6 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní o dôvodoch hromadného prepúšťania (§ 73 ods.2),
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP.
3. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).
4. 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 (§ 237ods.2 a § 239 ZP).

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na vymedzení vykonávania prác podľa § 48 ods. 4 písm. d) predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky:

- pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec, ak pracovný pomer vznikol na základe projektu, ktorý trvá dlhšie ako dva roky, najkratšie do 31.08. kalendárneho roka,
- asistent učiteľa pre žiaka so zdravotným znevýhodnením. Na základe žiadosti zriaďovateľa Ministerstvo školstva vedy a výskumu SR môže prideliť finančné prostriedky na osobné náklady AU v roku, podľa § 4a zákona NR SR č. 597/2003 Z. z. V prípade, že ministerstvo finančné prostriedky nepridelí pracovný pomer skončí.
- práce, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci 8 mesiacov v kalendárnom roku (§48 ods.4 písm. b), a to v prípade čerpania dovolenky na zotavenie u zamestnancov, ktorým zamestnávateľ poskytne čerpanie dovolenky po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky.

Článok 15

Záväzky odborovej organizácie

Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 tejto KZ.

Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 16

Ochrana práce

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §147 ZP a §5 až 10 zákona NR SR 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.

Článok 17

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

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

Článok 18

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť pravidelné lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiava v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).

Článok 19

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových 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 zabezpečiť pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

3. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky platené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 3 dní.

Článok 20

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle §152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na vlastnom pracovisku, v školskej jedálni ZŠ, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z. z. o soc. fonde v znení neskorších predpisov. Výška príspevku na jedno jedlo je stanovená v zásadách tvorby a použitia SF, po dohode so zástupcom zamestnancov.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške najmenej 55% ceny 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.

Článok 21

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie 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 22

Sociálny fond

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ.

Článok 23

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, na

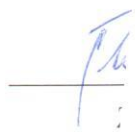
zabezpečenie ich činnosti, vzdelávania a poslania najmenej dva dni do roka.

ŠTVRTÁ ČASŤ

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať písomnou formou, protokolom o vyhodnotení plnenia KZ, na požiadanie zmluvných strán, alebo 1x ročne.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný exemplár.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Rejdovej, dňa: 3.6.2024


Mgr
Prec


štatutárny z
Ing. Joz
Riach

ZÁKL
OZ!
ZŠ!