

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

uzatvorená 25.01.2022 medzi zmluvnými stranami:

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku  
pri Materskej škole, Hrnčiarska 2063/2, Zvolen**

zastúpenou:

**Zlaticou Kyselovou**

splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov  
základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 16.12.2021 (ďalej odborová organizácia)

a

**Materskou školou so sídlom vo Zvolene, Hrnčiarska 2063/2, IČO: 37957619**

zastúpenou:

**Mgr. Dagmar Korytárovou**  
riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

## **Prvá časť**

### **Úvodné ustanovenia**

#### **Článok 1**

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

Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Zb. O združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 16.12.2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Zlaticu Kyselovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocentvo zo 16.12.2021 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2005. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva „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“, namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 skratka „KZVS“.

#### **Článok 2**

##### *Uznanie odborovej organizácie*

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sponchyňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 3**

##### *Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy*

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. 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 15 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), ak ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácu prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

3. Táto KZ je platná dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ začína dňom 01.01.2022 a skončí 31.12.2024, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a ktorých účinnosť sa skončí 31.12.2022.

#### **Článok 4**

##### *Zmena kolektívnej zmluvy*

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### **Článok 5**

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

#### **Článok 6**

##### *Oboznámenie zamestnancov s KZ*

Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť odborovej organizácii v lehote 10 dní od jej podpísania.

Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľom s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.

Novoprijatých 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**

#### **Článok 7**

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

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 6,25 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ).

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu a v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
4. Zamestnávateľ vyplatí za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, u pedagogických pracovníkov aj za hodinu výchovnej činnosti prevyšujúcej ich základný úväzok. Ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, sobotu, v nedeľu a vo sviatok, patria mu aj príplatky.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§20 ods.1 OVZ).
6. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu v čase nariadenia karantény Regionálnym úradom verejného zdravotníctva patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 100 % jeho priemerného zárobku.

## Článok 8

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ). Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške do 5 % tarifných plátov zamestnancov.
2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
4. 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 kritériá alebo podmienky).

## Článok 9

### *Výplata platu, zrážky z platu*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Splatnosť platu je 11. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch zamestnanci podľa vlastného výberu.

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

### **Článok 10**

#### *Odstupné a odchodné*

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm.a) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške
  - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov,
  - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov,
  - c) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu.

### **Článok 11**

#### *Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDP zamestnanca v sume 10 € spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na DDP v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

### **Článok 12**

#### *Pracovný čas zamestnancov*

1. V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2021 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne: u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 ¼ hodiny týždenne.

### **Článok 13**

#### *Dovolenka na zotavenie*

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň. Nepedagogickým pracovníkom sa predlžuje o tri dni navyiac, ktorú si budú čerpať počas uzatvorenia materskej školy v čase letných prázdnin.

## **Tretia časť**

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

#### **Článok 14**

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

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. Štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods.4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

#### **Článok 15**

##### *Riešenie kolektívnych sporov*

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi ) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume ..... Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

#### **Článok 16**

##### *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 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 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.

## Článok 17

### *Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie*

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
  - zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, poštové poplatky a pod.) na svoj náklad
  - zamestnancov zamestnávateľa na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov
  - priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na povinné lekárske prehliadky a na účasť zástupcov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia pracovnoprávných vzťahov organizovaných radou ZOOZ v nevyhnutnom rozsahu.

## Článok 18

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

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

**vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledujúcich prípadoch:**

- a) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa § 12 ZOVZ
- b) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 ZP)
- c) vydanie predpisov a pravidiel BOZP (§ 39 ods.2 ZP)
- d) prijatie plánu dovolení na príslušný rok
- e) 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)
- f) rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.5 ZP)
- g) určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (Zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)
- h) určenie začiatku a konca pracovného času na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)

**vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- a) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP)
- b) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- c) rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm.c/ ZP)
- d) požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33 € (§ 191 ods.4 ZP)
- e) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods.2 ZP)
- f) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm.b/ ZP)
- g) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods.2 písm.c ZP).

**písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**

- a) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
  1. o dátume prechodu
  2. o dôvodoch prechodu
  3. o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov

**pri hromadnom prepúšťaní**

- a) o dôvodoch prepúšťania
  - b) o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
  - c) o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
  - d) kritériá na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
  - e) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii (§ 229 ods.1,2 ZP)
  - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar.vl.SR č.504/2022 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP)

**umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP).**

## Článok 19

### *Záväzky odborovej organizácie*

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.



3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie.

## **Článok 20**

### *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č.140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.124/2006 Z.z. O BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č.309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č.355/2007 Z.z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
  - a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods.1 písm. k/ zákona o BOZP)
  - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods.1 písm.o/ zákona o BOZP)
  - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP
  - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.2 zákona o BOZP)
  - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP)
  - f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm.a/ zákona o BOZP)
  - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm.b/ zákona o BOZP)
  - h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods.3 písm.a/ zákona o BOZP)
  - i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods.3 písm.b/ zákona o BOZP)
  - j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.5 zákona o BOZP)
  - k) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP)
  - l) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP)
  - m) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods.1 písm.b/

zákona o BOZP)

- n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému organu a povereným pracovníkom OZ PšaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP)

## **Článok 21**

### *Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP*

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s §149 ZP
  - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
  - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne 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 alebo pri pracovných postupoch
  - 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. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
  - a) 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
  - b) 1x 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 a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

## **Článok 22**

### *Zdravotná starostlivosť*

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad
2. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
3. počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 40 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák.č.462/2003 Z.z.)

## **Článok 23**

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

Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných, prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných, vedľajších prázdnin. Podľa vnútro-zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov zväzu a ich rodinných príslušníkov.

## **Článok 24**

### *Stravovanie*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 125 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, ktorí na svojom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou 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.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,39 € na jedno hlavné jedlo.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom.
5. V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa (okrem celiakie) poskytne mu tento finančný príspevok, v sume uvedenej v ods. 2. a 3.
6. Zamestnávateľ umožní využívať zamestnancom priestory školskej jedálne na posedenia pri príležitosti ich rodinných udalostí.

## **Článok 25**

### *Starostlivosť o kvalifikáciu*

1. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
2. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
  - a) 5 pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
  - b) ďalších 5 dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie

## **Článok 26**

### *Tvorba sociálneho fondu*

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1 %
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

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

## Štvrtá časť

### *Záverečné ustanovenia*

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I.polrok do 15.8. a za celý rok do 15.2. v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Zvolene, 25.01.2022

Zlatica Kyselová

.....  
základná organizácia

Mgr. Dagmar Korytárová

.....  
štatutárny zástupca