

# Kolektívna zmluva

## 2016

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri  
Základnej škole, Školská 255/6, Spišský Štvrtok**

Zastúpená: Mgr. Leónou Steinerovou, predsedníčkou ZO

a

**Základná škola, Školská 255/6, Spišský Štvrtok**

**IČO: 37873920**

Zastúpená Mgr. Ľudmilou Barlovou, riaditeľkou školy

### **PRVÁ ČASŤ**

#### **Úvodné ustanovenie**

#### **Článok 1**

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

1. Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2016 skratka „KZVS“.

#### **Článok 2**

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

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 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 ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Jej účinnosť sa začína dňom 1.januára 2016 a končí dňom 31.decembra 2016.

### Článok 4

#### Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode 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. dôsledku Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť jej ustanovenia, ktoré sa v zmenených všeobecne záväzných predpisoch stane neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanoveniam KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2016.
3. 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, t. j. do 31. decembra 2022.

### Článok 6

#### Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia sa s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
2. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

## **DRUHÁ ČASŤ**

### **Pracovné podmienky a podmienky zamestnania**

#### **Článok 7**

##### **Platové podmienky**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyčerpať všetky mzdové prostriedky na rok 2016, t.j. ročný mzdový fond.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, sumu vo výške jeho funkčného platu.l

#### **Článok 8**

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

1. 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 je zaradený zvýšenej o 24% ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo
  - V sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach, alebo vo viacerých triedach.
2. Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti:
  - V sume 4 % platovej tarify, platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca
  - V sume 8 % jeho platovej tarify, platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 24 % ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.
3. Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify , platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec.
4. Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30 % individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu 245/2008 Z.z. ak v triede nepôsobí asistent učiteľa. Príplatok je najviac 2,5 % z platovej tarify 12 platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne.
5. NV SR č. 238/2004 Z.z. o rozsahu vyučovacej a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov, týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času,

- počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú vyučovaciu a výchovnú činnosť a z času, počas ktorého vykonávajú pedagogickí zamestnanci ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou.
6. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa, alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
  7. U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno prácu nadčas nariadiť.
  8. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %.
  9. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do jedného mesiaca v priebehu školského roka alebo prázdnin.
  10. Nepedagogickým zamestnancom, ktorí zastupujú práceneschopného kolegu poskytnie zamestnávateľ náhradné voľno takto
    - 1 hodinu náhradného voľna za každý deň zastupovania. O náhradné voľno zamestnanec požiada písomnou formou – platí pre školskú jedáleň.
    - 1,5 hodiny náhradného voľna za každý deň zastupovania. O náhradné voľno zamestnanec požiada písomnou formou - platí pre ostatných THP.
  11. Náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov.

## Článok 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.
2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku bude zamestnávateľ pri jeho priznaní zohľadňovať kritériá školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien, ktoré tvoria prílohu č. 1.
3. Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka na celý školský rok a v priebehu kalendárneho roka, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
4. Znížiť výšku priznaného osobného príplatku môže zamestnávateľ ak zamestnanec nedodrží podmienky poskytovania osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení.
5. Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobných príplatok priznaný /nesplňa kritéria, alebo podmienky/ a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.
6. Kritéria pre priznávanie osobného príplatku prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

## Článok 10

### Kreditové príplatky

1. Zamestnávateľ prizná pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa zákona č. 317/2009 Z.z. patrí kreditový príplatok v sume 6 % platovej tarify, platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený a to za každý 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej v § 14 zákona č. 317/2009 Z.z.
2. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
3. Kreditový príplatok podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov, na dobu platnosti získaných kreditov.
4. Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi odoberie, alebo zníži ak
  - a) Uplynie doba podľa odseku 1
  - b) Pedagogický zamestnanec uplatní požadovaných počet získaných kreditov na vykonanie prvej alebo druhej atestácie.
5. Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní kreditového príplatku pedagogickému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

## Článok 11

### Výplata platu a zrážky z platu

1. Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k 15. dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobný účet zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu, na základe písomnej žiadosti tak, aby bol pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

## Článok 12

### Odstupné a odchodné

1. **Odstupné podľa § 76 ZP** – zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63ods. 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
  - a) Jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
  - b) Dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
  - c) Trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov

- d) Štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu 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, odstupné najmenej v sume:
- a) Jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
  - b) Dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
  - c) Trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
  - d) Štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
  - e) Päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. **Odchodné podľa § 76 ZP** patrí zamestnancovi 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 vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného dvojmesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

## Článok 13

### Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie v roku 2016 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

## Článok 14

### Určenie platu zamestnanca nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil 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 zák. č. 553/2003 Z.z.)

## Článok 15

### Pracovný čas zamestnancov

V zmysle KZVS Čl. II. ods. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2016 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke, alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne bez prestávok na jedlo.

## Článok 16

### Dovolenka na zotavenie

1. V zmysle KZVS bod II. ods. 2 v roku 2016 je základná výmera dovolenky **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere **šesť týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy a jeho zástupcu, učiteľa, pedagogického asistenta, odborného zamestnanca a vychovávateľa je **deväť týždňov** v kalendárnom roku.
2. Čerpanie dovolenky pre pedagogických pracovníkov počas školského roka je maximálne päť pracovných dní, iba so súhlasom riaditeľa v odôvodnených prípadoch (nie práceneschopnosť). Zásady čerpania dovolenky sa stanovujú v pláne dovoleniak v súlade s § 110 – 117 ZP na začiatku kalendárneho roka.
3. Zamestnávateľ umožní v odôvodnených prípadoch čerpať dovolenku na zotavenie aj cez školský rok na základe písomnej žiadosti. Ak zamestnávateľ nemôže vyčerpať dovolenku bude zamestnávateľ postupovať podľa § 113 ZP ods. 2.

## TRETIA ČASŤ

### Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

## Článok 17

### Sociálny zmier

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 zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 45 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 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 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 MPSVaR SR (ďalej len ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

## 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 KZ 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, podľa zákona o sťažnostiach. 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 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 § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
  - Priestor na činnosť odborovej organizácie
  - Použitie telefónu, faxu, vytvorenie e-mailovej adresy, používanie internetu
  - Zaplatiť prevádzkové náklady (energie, poplatky spojov a pod.) na svoj náklad
  - Poskytnúť svoje rokovacie miestnosti na slávnostné podujatia a pod.
2. Zamestnávateľ umožní vhodnú úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom – funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy v prospech účtu odborového zväzu – číslo účtu 11491378/0900 v SLSP v Spišskej Novej Vsi vo výške 0,45 % čistej



mzdy vždy do 15 dňa v mesiaci, za ktorý sa vypláca plat. Členské príspevky podľa kritérií odvádza odborová organizácia.

4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

## Článok 21

### Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

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

- a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:**
  - Určenie prídeltu do sociálneho fondu (zák. č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde)
  - Vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zák. č. 552/2006 Z.z.)
  - Prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP), určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 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 (§ 90 ods. 4 ZP)
  - Určenie 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)
  - Rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zmeškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
  - Stanovenie podmienok, za ktorých bude poskytovať zamestnancom stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 5 písm. a) ZP)
  - Rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 5 písm. b) ZP)
  - Vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu
  - Vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 ods. 2 ZP)
- b) **zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu najmä o:**
  - platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 23 ods. 1 ZP)
  - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac vopred:
    - a) o chystaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
    - b) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
    - c) o dôvode prechodu
    - d) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
      - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
      - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)

- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§48 ods. 7 ZP)
- **pri hromadnom prepúšťaní o:**
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
  - a) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer
  - b) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnávateľ zamestnáva
  - c) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
  - d) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má PP rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
  - e) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP)
- o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ods. 4 ZP)
- o objeme a použití finančných prostriedkov na všetky zložky platov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2015, ktoré im určil zriaďovateľ ako aj o jeho zmenách
- o použití mzdových prostriedkov, kritériách na vyplácanie osobných, osobitných príplatkov a príplatkov za riadenie, poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 234 písm. a) ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z.z.
- o podmienkach poskytovaní OOP
- c) **vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä:**
  - opatrenia 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 zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom a vyhnúť sa následkom neplatnosti výpovede (§74 ZP)
  - zavedenie pružného pracovného času (§88 ods. 1 ZP)
  - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP)
  - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§94 ods. 2 ZP)
  - dočasné prerušenie práce (§ 141 ZP)
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie, zvyšovanie kvalifikácie (§153 ZP)
  - organizáciu práce v noci
  - opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ZP)
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33,19 eura (§191 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 základným zmenám v organizácii práce, alebo v zmluvných podmienkach (§237 ods. 2 písm. c) ZP)

- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje 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)
- d) umožniť odborovej organizácii vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§237 ods. 2 a §239 ZP)
- e) poskytnúť pracovné voľno (§136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
  - predseda výboru ZO 2 dni v roku
  - členovia vyšších odborových orgánov 2 dni v roku
  - členovia orgánov OZPŠaV na Slovensku 4 dni v roku

## Článok 22

### Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmler so zamestnávateľom v zmysle článku 15 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

## Článok 23

### Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

#### 1. Ochrana práce

- a) Ochrana práce je systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných technických, zdravotníckych a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov.
- b) Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.
- c) Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

- d) Znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov treba prihliadať na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- e) Odborným zamestnancom povereným plnením úloh pri zaistovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a zamestnancom nesmie vzniknúť ujma za plnenie úloh pri zaistovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## **2. Povinnosti zamestnávateľa**

- a) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaistiť 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. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.
- b) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

## **3. Práva a povinnosti zamestnancov**

### **Zamestnanec má právo:**

- a) Prerokovať so zamestnávateľom všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s jeho prácou, v prípade potreby možno po vzájomnej dohode prizvať na rokovanie aj odborníkov v danom odbore
- b) Odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb
- c) Na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami.

### **Zamestnanec je povinný:**

- a) Dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený,
- b) Spolupracovať so zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v potrebnom rozsahu tak, aby im umožnil plniť povinnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a úlohy uložené príslušným inšpektorátom práce, alebo orgánom dozoru,
- c) Vykonávať práce, obsluhovať a používať pracovné prostriedky, materiály, nebezpečné látky a ostatné prostriedky v súlade s návodom na používanie, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený a poznatkami, ktoré sú súčasťou vedomostí a zručností v rámci získanej odbornej spôsobilosti,

- d) Obsluhovať pracovné prostriedky a vykonávať činnosti s vyšším rizikom, ktoré ustanovujú osobitné predpisy, len ak má na ich obsluhu a vykonávanie osvedčenie alebo preukaz a ak je zamestnávateľom poverený na túto obsluhu alebo vykonávanie činnosti,
  - e) Náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyraďovať ich z prevádzky a svojvoľne meniť,
  - f) Používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky,
  - g) Dodržiavať zákaz vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti ustanovené osobitnými predpismi, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť jeho život alebo zdravie,
  - h) Zúčastňovať sa na oboznamovaní a inom vzdelávaní zabezpečovanom zamestnávateľom v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa overovaniu jeho znalosti,
  - i) Podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci,
  - j) Oznamovať bez zbytočného odkladu vedúcemu zamestnancovi alebo podľa potreby bezpečnostnému technikovi alebo autorizovanému bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie, najmä bezprostredné a vážne ohrozenie života alebo zdravia a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní,
  - k) Nepoužívať alkoholické nápoje, omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk a priestorov, nenastupovať pod ich vplyvom do práce,
  - l) Podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, okruh zamestnancov zamestnávateľa a iných osôb oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu uvedie zamestnávateľ v pracovnom poriadku alebo vo vnútornom predpise,
  - m) Dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách,
  - n) Zúčastňovať sa na rekondičných pobytoch,
  - o) Zamestnanec je povinný pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa jeho činnosť týka
4. Právo odborového orgánu vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa upravuje § 149 Zákonníka práce.
5. Inšpekcia práce sa vykonávať podľa osobitného zákona.

## Článok 24

### Kontrola odborov 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 Zákonníka práce:

- kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej práce, pravidelne preveruje hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - zisťovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
  - požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
  - upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
- 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
  - 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 OOP.

## Článok 25

### Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ je povinný dodržiavať zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov a:

1. Zabezpečiť doplnenie lekárničiek školy a udržiavať ich stav v zmysle platných noriem, zabezpečiť pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami,
2. Umožniť absolvovať zamestnancom liečebné pobyty na základe lekárskeho odporúčania a to tak, aby sa plne využila ponuka rehabilitačných zariadení s kúpeľnou starostlivosťou, najmä zamestnancom, ktorí trpia na vážne ochorenia. Zamestnanec čerpá za týmto účelom riadnu dovolenku.
3. Počas pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu:
  - prvé tri dni pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti vrátane, 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
4. Umožniť bezplatne využívať športové zariadenia školy všetkým zamestnancom v čase, keď je objekt otvorený podľa prevádzkového poriadku.

## Článok 26

### Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 Zákonníka práce zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v školskej jedálni pri ZŠ podávaním jedného hlavného jedla. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v sume 0,29 € na jedno odobraté jedlo.

3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu školy sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č.1 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

## **Článok 27**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

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

## **Článok 28**

### **Sociálny fond**

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Fond sa tvorí ako úhrn:

- a) povinného prídelu vo výške 1 % a
- b) ďalším prídedom najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č. 2.

## **Článok 29**

### **Záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv z tejto KZ vykonávať polročne, za 1. Polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
2. Doba účinnosti KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.
3. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
4. Zmluvné strany vyhladujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Spišskom Štvrtku, dňa 11.1.2016

.....  
podpis predsedu ZO OZ a pečiatka

.....  
podpis riaditeľa a pečiatka