

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

## **na obdobie 1.1.2023-31.8.2024**

**pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „kolektívna zmluva“)**

uzatvorená dňa 27.12.2022 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Hlavné námestie 14, 941 31 Dvory nad Žitavou, IČO:....., zastúpenou PaedDr. Borisom Deszátom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenie zo dňa 27.12.2022, (ďalej len „odborová organizácia“)

a

Základnou školou, Hlavné námestie 14, 941 31 Dvory nad Žitavou so sídlom Hlavné námestie 14, 941 31 Dvory nad Žitavou, IČO: 37860828, zastúpenou PaedDr. Annou Kijaček Roškovou, riaditeľkou školy (ďalej len „zamestnávateľ“)

nasledovne:

**Prvá časť**  
**Úvodné ustanovenia**

**Článok 1**

**Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 ods. 2 článku 6 ods. 10 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 27.12.2022 ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedu odborovej organizácie PaedDr. Borisa Deszáta. Splnomocnenie zo dňa 27.12.2022 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadiťovacou listinou zo dňa 01.01.2002, nová zriaďovacia listina nadobúda účinnosť dňom 01.08.2016 – zmena názvu školy. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z tejto funkcie riaditeľky školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto značenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonníka 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 skratka „KZVS“

**Článok 2**

**Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
3. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, vytváranie priaznivejších podmienok, vrátane platových podmienok a pracovných podmienok zamestnania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania

### **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 zamestnávateľa.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína 01.01.2023 a končí 31.08.2024.

### **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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany sa môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **Článok 5**

#### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

1. Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

### **Článok 6**

#### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní kolektívnej zmluvy túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 od jej uzatvorenia.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 Zákonníka práce.
4. Členské príspevky budú zúčtované formou zrážky zo mzdy členov a uhradené na účet OZ PŠaV mesačne najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, za ktorý bol príspevok zrazený.

**Druhá časť**  
**Závázky členských príspevkov členov odborovej organizácie**

**Článok 7**  
**Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v najvyššej platovej tarify platovej triedy do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.).

**Článok 8**  
**Plat a náhradné voľno za prácu nadčas**

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa §19 a OVZ, nariadenia vlády SR č. 201/2019 o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti a v zmysle Aplikáčnej pomôcky k práci nadčas pedagogických zamestnancov, vydanéj Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR dňa 08.03.2022.
2. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30% a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu.

**Článok 9**  
**Výplata platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu jedenkrát mesačne. Termín splatnosti mzdy je 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol pripísaný na účet z zamestnanca najneskôr v deň splatnosti mzdy podľa predchádzajúceho odseku.

**Článok 10**  
**Odmeny**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať odmenu vo výške jedného funkčného platu v mesiaci, v ktorom dovŕši uvedený vek, za podmienok:
  - zamestnanec je v trvalom pracovnom pomere u zamestnávateľa Základnej školy, Hlavné námestie 14, 941 31 Dvory nad Žitavou minimálne 5 rokov pred dovŕšením jubilejného veku 50 rokov odmenu vo výške jedného funkčného platu
  - zamestnanec je v trvalom pracovnom pomere u zamestnávateľa Základná škola, Hlavné námestie 14, 941 31 Dvory nad Žitavou minimálne 3 roky pred dovŕšením jubilejného veku 50 rokov odmenu vo výške 50% funkčného platu

## **Článok 11**

### **Pracovný čas zamestnanca**

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle §85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

## **Článok 12**

### **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, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

## **Článok 13**

### **Odstupné a odchodné**

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

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

#### **Článok 14**

##### **Pracovný pomer na určitú dobu**

1. Zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát podľa ustanovenia §48 ods. 2 ZP.
2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu podľa § 48 ods. 4 písm. a) až c) a písmena d) ZP pre kategórie pedagogických a odborných zamestnancov, ktorí:
  - a) vykonávajú prácu učiteľa predmetov náboženská výchova
  - b) vykonávajú prácu pedagogického asistenta – pracovný pomer na plný pracovný čas alebo pracovný pomer uzavretý podľa § 49 ods. 1 ZP na kratší pracovný čas, ktorého potreba zamestnávania priamo súvisí s existenciou začlenených žiakov s potrebou asistencie pri výchovno-vzdelávacom procese
  - c) dosiahli vek 65 rokov a na základe §82 ods. 7 Zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, už nemôžu vykonávať svoju prácu v pracovnom pomere na dobu neurčitú
  - d) učiteľov na čiastočný úväzok
  - e) pedagogický asistent učiteľa pre žiakov so zdravotným znevýhodnením a členov inkluzívneho tímu školy cez Národný projekt „Pomáhajúce profesie v edukácii detí a žiakov“
3. Pre kategóriu nepedagogických zamestnancov, ktorí poberajú starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok a zároveň majú uzavretý

pracovný pomer na kratší pracovný čas, vedľajší pracovný pomer ( vykurovacía sezóna – kurič).

### **Tretia časť**

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

#### **Článok 15**

##### **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 prerušenie 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 výluku, 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 Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

#### **Článok 16**

##### **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 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 sankcií, 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 100 Eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

## Článok 17

### Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§13 ods. 5 ZP).

## Článok 18

### Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúce z §240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
  - a) počítačové spojenie na odoslanie správ e-mailom a využívanie internetu,
  - b) všetky prevádzkové náklady (energie, internetové pripojenie, telefón a pod.) na svoj náklad,
  - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a odbornej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom
  - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
  - predseda výboru ZO – 3 dni
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
  - predseda výboru ZO – 3 dni



## Štvrtá časť

### Článok 19

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
  - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
    - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
    - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
    - určenie začiatku a konca prac. času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
    - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
    - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
    - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
    - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods. 6 a 9 ZP),
    - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
    - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP),
    - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§3, §7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. Z. o sociálnom фонде)
  - b) informovať odborovú organizáciu najmä:
    - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§22 ods. 1 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),
    - o hromadnom prepúšťaní (§ 73 ods. 2 ZP),
    - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§73 ods. 2 a 4 ZP),
    - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (nar. vl. SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytnutie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, resp. v zmysle platnej legislatívy)
  - c) prerokovať s odborovou organizáciou
    - stravovanie zamestnancov a výšku príspevku SF (§ 152 ZP ods. 1-3),
    - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
    - organizáciu práce v noci (§98 ods. 6 ZP),
    - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 ZP),
    - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods. 1 ZP)
    - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP)

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ZP),
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ZP)
  - návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§10 ods. 5 OZV)
  - týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (ďalej len „úväzok“) najviac na obdobie školského roka (§7 ods. 3 ZoPZ),
  - plán profesijného rozvoja (4ročný) § 40 ods. 4 ZoPZ
- d) 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 ä§ 239 ZP).

## **Článok 20**

### **Záväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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 zasadnutie svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP)

## **Článok 21**

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

1. 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 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) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
  - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
  - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na

- charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
- d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
  - e) 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),
  - f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)
  - g) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
  - h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
  - i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
  - j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
  - k) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)
  - l) Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (§ 10 zákona o BOZP)
  - m) Zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii( §30 ods.1 zákona 355/3007 Z.z.)

## **Článok 22**

### **Kontrola odborovým 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne 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 príčiny pracovných úrazov, 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 a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

### **Článok 23** **Zdravotná starostlivosť**

- 1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
  - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z ),
  - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
  - c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
  - d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
    - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
    - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

### **Článok 24** **Stravovanie**

- 1. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnej školskej jedálni. Ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov (zamestnanec má zdravotné problémy vyžadujúce diétne alebo špeciálne stravovanie) nemôže využiť žiadny spôsob stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravné počas prekážok na strane vlastného stravovacieho zariadenia, alebo počas Homeoffice v dobe zákazu vychádzania. Výberom z dvoch možností:
  - a) formou stravovacích poukážok v hodnote minimálne podľa § 152 ods. 4 ZP, kde hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného, t. č. Opatrenie č. 176/2019 Z.z.). Od 01.01.2022 predstavuje

nominálna hodnota stravovacej poukážky sumu 3,90 Eur. Výška príspevku na stravovacie poukážky zo sociálneho fondu bude riešená podľa platných Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

- b) Formou finančného príspevku na stravovanie, ktorého výšku zamestnávateľ určí ako sumu dvoch zložiek, z ktorých jedna predstavuje 55% hodnoty stravovacej poukážky dohodnutej v bode č. 5 písm. a) článku 25 KZ a druhá suma príspevku zo sociálneho fondu podľa platných Zásad pre tvorbu sociálneho fondu.

## **Článok 25** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, 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.
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
  - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
  - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
4. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
5. Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

## **Článok 26** **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový ročný prídela do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) Povinným prídelaom je vo výške 1%
2. Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
3. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevkov z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávanía v sume rovnajúcej sa 0,05% zo

súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výpaltu kza kalendárny rok.

Zamestnávateľ poskytuje príspevky zo sociálneho fondu na uvedené účely:

- a) po schválení odborovou organizáciou poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovanie podľa sociálnej situácie v rodine úmrtie manžela/manželky, dieťaťa – 200,00 €
- b) poskytnúť zamestnancovi pri narodení dieťaťa finančný dar vo výške 100,00 €
- c) poskytnúť zamestnancovi pri dosiahnutí veku 60 rokov finančný dar vo výške 200,00 €
- d) poskytnúť všetkým zamestnancom školy podľa úväzku (úväzok do 50% a nad 50%) nepeňažný príspevok zo sociálneho fondu nákupné poukážky minimálne 1x ročne

## **Článok 27** **Záverečné ustanovenie**

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvýpolrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák.č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
3. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZsi prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Dvoroch nad Žitavou 30.12.2022

.....  
Mgr. Boris Deszát

.....  
PaedDr. Anna Kijaček Rošková

### **Splnomocnenie**

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole, Hlavné námestie 14, 941 31 Dvory nad Žitavou, IČO: ....., na základe uznesenia výboru základnej organizácie, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto PaedDr. Borisa Deszáta, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2023-2024, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2023 – 2024 v mene našej základnej organizácie.

V Dvoroch nad Žitavou 30.12.2022

.....  
za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

V Dvoroch nad Žitavou 30.12.2022

.....  
PaedDr. Boris Deszát

