

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok vykonávania výkonu práce vo verejnom záujme a v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Uzatvorená dňa 31.12.2021 medzi zmluvnými stranami:

Zamestnávateľ:

Základná škola, Hlavné námestie 14,
941 31 Dvory nad Žitavou
Hlavné námestie 14
941 31 Dvory nad Žitavou IČO 37860828
zastúpená riaditeľkou školy
PaedDr. Annou Kijaček Roškovou

Odborová organizácia:

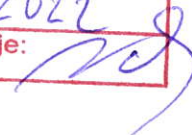
Základná organizácia odborového zväzu
pracovníkov školy a vedy pri Základnej škole,
Hlavné námestie 14, 941 31 Dvory nad Žitavou
zastúpeným Mgr. Borisom Deszátom

uzatvárajú podľa § 2 ods. 2 a 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov
túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

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

na rok 2022
(ďalej len „kolektívna zmluva“)

Základná škola, Hlavné námestie 14, 941 31 Dvory nad Žitavou	
Dátum: 31. 01. 2022	
Číslo záznamu: 001	Číslo spisu: 14/2022
Prílohy:	Vybavuje: 

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

1. Kolektívna zmluva na rok 2021 je uzatvorená v súlade s ustanovením §2 ods. písm. a) zákona č. 2/1191 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou 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.
3. 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“
4. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľovi a upravuje kolektívne a individuálne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom Základná škola, Hlavné námestie 14, 941 31 Dvory nad Žitavou v Dvoroch nad Žitavou (ďalej len „zamestnávateľ“) na jednej strane a zamestnancami na druhej strane.

Článok 2

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

Druhá časť

Článok 1

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. 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 spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ je platná dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2022, pričom platí, že v zmysle § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov, KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

Článok 3

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 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 5

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 podpisania.

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.

Tretia časť

Článok 1 Platové podmienky

Od 1. januára 2019 nadobúda účinnosť zákon č. 318/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon 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 a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Uvedenou novelizáciou 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 „zákon č. 553/2003 Z. z.“) dochádza k redukcii počtu platových tried zo súčasných 12. platových tried na 9. platových tried. S účinnosťou od 1. januára 2019 sa predlžuje doba započítanej praxe z doterajších maximálnych 32 rokov na 40 rokov započítanej praxe, teda pridávajú sa dva platové stupne. Započítanie praxe zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je založené na systéme platových stupňov. Doterajšia úprava rozlišovala 12 platových stupňov, pričom obmedzenie vyplývajúce z posledného platového stupňa bolo ustanovené na 32 rokov. Zamestnancom s praxou prevyšujúcou 32 rokov sa už tarifný plat viacej nezvyšoval. Z dôvodu zvyšujúceho sa veku odchodu do dôchodku sa pridali ďalšie platové stupne. Nový systém odmeňovania tak bude rozoznávať 14 platových stupňov s novým obmedzením započítanej praxe na úrovni 40 rokov. Novelou zákona sa znižujú počty platových tried zo 14 na 11, a to zlúčením v rámci prvých šiestich platových tried do nových troch platových tried. Nová prvá platová trieda zahŕňa pôvodné platové triedy 1 a 2. Platové triedy 3 a 4 sa zlučujú do novej druhej platovej triedy a rovnako sa spoja ak ďalšie dve platové triedy, 5 a 6 Zákon č. 553/2003 Z. z. vo viacerých ustanoveniach odkazuje na konkrétnu platovú triedu. V kontexte s redukcii počtu platových tried je potrebné na túto skutočnosť reflektovať, a to takým spôsobom, aby pôvodná platová trieda zodpovedal novej platovej triede.

Článok 2 Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom do 14 platového stupňa platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
2. Zamestnávateľ vypláti príplatky na základe Zákona 553/2003 za výkon špecializovanej činnosti nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%
- c) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%
- d) pedagogickému zamestnancovi, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%
- e) zamestnávateľ vyplatí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa - začínajúci pedagogický zamestnanec (§14c OVZ)
- f) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérnom systéme kreditový príplatok v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený a to za každých 30 kreditov, najviac však 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom §46 a §47 zákona č. 317/2009 Z.z. (14 OVZ), v znení neskorších predpisov. S účinnosťou od 01. januára 2018 sa vypustilo časové obmedzenie platnosti priznaných kreditov.
- g) osobný príplatok je možné poskytnúť pedagogickým zamestnancom ako i iným zamestnancom školy podľa finančných možností, do výšky 100% platovej tarify najvyššieho stupňa a podľa finančných možností školy
- h) príplatok za vedenie riaditeľky školy je 32% z platovej tarify, platového stupňa a platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.
Príplatok za vedenie zástupcu riaditeľky školy je 24% z platovej tarify, platového stupňa a platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.
Príplatok za vedenie vedúcej jedálne je 10% z platovej tarify.
- i) 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, že zamestnanec je v trvalom pracovnom pomere a v rezorte školstva odpracoval minimálne 5 rokov pred dovŕšením jubilejného veku 50 rokov.

- j) zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných schopností / § 10 OVZ/

Zamestnávateľ pri priznávaní a vyplácaní všetkých príplatkov, odmien a náhrad zamestnancovi, bude rešpektovať Zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme Zákon č. 553/2003 Z.z. a taktiež podmienky aktuálnej platnej Vyššej kolektívnej zmluvy.

Pri vyplácaní príplatkov bude zamestnávateľ uplatňovať princíp výhodnosti, čiže bude postupovať pri vyplácaní príplatkov buď podľa Zákona 553/2003 Z.z., alebo podľa Zákonníka práce, podľa toho, ktorý bude pre konkrétny príplatok výhodnejší pre zamestnanca.

Článok 3

Výplata mzdy, preddavku na mzdu a zrážky zo mzdy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne najneskôr v 14 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
3. Zamestnávateľ vykonáva zrážky z platu iba na základe exekučných príkazov a so súhlasom zamestnanca

Článok 4

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 dlhodobú 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 5

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku. Vo výnimočných prípadoch vedenie dáva súhlas na pohyblivý pracovný čas. Zamestnanci na kratší pracovný úväzok si môžu svoj týždenný pracovný úväzok odpracovať tak, že nemusia byť v práci každý deň, kratší pracovný úväzok sa rozvrhne na určité pracovné dni v týždni.
3. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň (§ 250b ZP)

4. Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom
 - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
 - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
5. Za práce kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach vychovávateľka, kuchárka, pomocná sila v kuchyni, školník, kurič. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí náhrada mzdy v sume 80% jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

Článok 6

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovърší najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
3. Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovърší 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
4. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov školy ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
5. Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z.(§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov v kalendárnom roku

Článok 7

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 (vykurovací sezóna – kurič).

Článok 9

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 dovolení 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 fonde)
 - 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 8

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem

Článok 9

Stravovanie

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 prechádzok 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 10

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 zákona č. 552/2003 Z. z. a 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) sedem pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie

Článok 11

Sociálny fond

1. Sociálny fond zamestnávateľ tvorí v súlade s §3 zákona o sociálnom fonde, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2021-2022, povinným prídelenom vo výške 1% a ďalším prídelenom vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. 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

Časť IV

Článok 1

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 66 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., s ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. a 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 ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme tohto 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 vykonávania / § 6 ods. 1 písm. k/ zákona BOZP
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti / § 6 ods. 1 písm. o zákona BOZP/
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa
 - d) pravidelne a 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 overovať ich znalosť / § 7 ods. 1 zákona o BOZP/
 - e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia
 - f) vydať zákaz fajčenia na pracovisku a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu /§ 7 zákona č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP/
 - g) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú kontrolu BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborným orgánom a za jeho účasti
 - h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení k zlepšeniu stavu
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov

Časť V

Článok 1 Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak podpisujú.

V Dvoroch nad Žitavou dňa 31.12.2021

73 - 1005 - 404
Základná organizácia odb. zväzu
pracovníkov školstva a vedy
Základná škola,
Hlavné nám. 14

Základná škola
Hlavné nám. 14
941 31 Dvory nad Žitavou
6484 757

Mgr. Boris Deszát

PaedDr. Anna Kijaček Rošková

