

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2022

uzatvorená dňa 30.12.2021

medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len ZO) **pri Základnej škole Matice slovenskej 13, Prešov**, zastúpenou **Mgr. Andreou Kašprišinovou**, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy, na základe splnomocnenia zo dňa 15. 12. 2021,

a

Základnou školou s materskou školou, Námestie Kráľovnej pokoja 4, Prešov IČO: 54007267, zastúpenou **PaedDr. Renátou Rodákovou**, riaditeľkou školy.

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia (IČO: 42080142) má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 10 ods. 1 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZ PŠaV).

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2/b Stanov OZ PŠaV a zo splnomocnenia zo dňa 15.12.2021, ktorým ZO splnomocnila na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Andreu Kašprišinovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 15.12.2021 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zriaďovateľskej listiny vydanej mestom Prešov zo dňa 01. 09. 2021.

Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa Základnej školy s materskou školou, Námestie Kráľovnej pokoja 4, Prešov ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa skratka "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov Zákonníka práce skratka "ZP", namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 pre zamestnávateľov „KZVS“, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 - 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.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.
4. Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

5. Výbor odborovej organizácie je oprávnený najmä:
- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
 - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
 - vyžadovať od zamestnávateľa aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ,
 - vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na realizáciu návrhov, ktoré podali odborové orgány vykonávajúce túto kontrolu.
6. Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
7. Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3 **Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa len na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede (s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky) a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru / § 240 ods. 8 ZP/ ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ.
4. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.01.2022 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. Účinnosť KZ končí dňom 31.12.2022.
5. KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

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 „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré sa zakladajú na finančných nárokoch, a to v závislosti od prideleného rozpočtu.
3. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ **po dobu 5 rokov** od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31.12.2027.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyhotoviť tri rovnopisy KZ, jeden rovnopis po podpísaní doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 7

Platové podmienky

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 tarife platovej triedy do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/ 2003 Z. z.).

Článok 8

Zvýšenie platových taríf

1. V zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2022, čl. II, ods. 3 sa Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (nepedagogických zamestnancov), a **platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %**. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 9

Príplatky, odmeny a náhrady

1. Zamestnávateľ pri priznávaní a vyplácaní všetkých príplatkov, odmien a náhrad zamestnancovi, bude rešpektovať Zákon č. 553/2003 Z.z., - Zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a taktiež podmienky aktuálne platnej Vyššej kolektívnej zmluvy.
2. Pri vyplácaní príplatkov bude zamestnávateľ uplatňovať princíp výhodnosti, čiže bude postupovať pri vyplácaní príplatkov buď podľa Zákona 553/2003 Z.z., (§ 16 až § 19a) alebo podľa Zákonníka práce (§ 121 až §123), podľa toho, ktorý bude pre konkrétny príplátok výhodnejší pre zamestnanca.
3. Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, peňažné plnenia mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času (§27 ods. 1 Zákona č.553/2003 Z.z.) okrem príplatku triedneho učiteľa (§13b ods1), uvádzajúceho pedagogického a odborného zamestnanca (§13b ods2), ktoré im budú priznané a vyplatené v plnej výške.

4. Osobný príplátok a odmeny

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo vykonávania prác nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania výšky osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá príslušnej školy pre priznanie osobného príplatku a odmien.
- b) Na účel osobného príplatku a odmien vyčlení a zamestnancom vyplatí zamestnávateľ v rozpočte **minimálne 6%** zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov.
- c) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili. Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplátok v plnom rozsahu len v prípade, ak bol zamestnanec písomne upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ak pominuli dôvody pre ktoré mu bol osobný príplátok priznaný (nesplňa kritériá) a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.
- d) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou pôsobiace na pracovisku, návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnancovi; v prípade riaditeľa školy zriaďovateľ prerokuje s Radou ZO Prešov.
- e) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom odmeny v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. 2 x ročne, a to v mesiaci jún a december príslušného kalendárneho roka.
- f) O výške osobného príplatku a odmeny rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§10 OVZ).

5. Príplátok za zastupovanie

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, ktorý zastupuje iného zamestnanca z dôvodu PN alebo OČR odmenu za zvýšený pracovný výkon vo výške **18,- €** na jeden deň.

6. Ostatné príplatky

- a) Zamestnávateľ vyplatí učiteľovi materskej školy príplatok za zmenu v sume **28,- €** mesačne.
- b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je rozdelená na dve alebo viac častí, príplatok **28,- €** mesačne.
- c) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť výkonnostný príplatok vo výške 5% z platovej tarify zamestnancom na pracovnej pozícii hlavná kuchárka, kuchárka a zaučená kuchárka.

Článok 10 Mimoriadne odmeny

1. Zamestnávateľ **môže** podľa §20 ods. 1 písmeno c) Zákona č.553/2003 Z.z., vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri príležitosti jeho pracovného jubilea vo výške **200,- €**, ak pracovný pomer zamestnanca trvá u zamestnávateľa **najmenej 15 rokov** a vo výške **200,- €** každé **d'alšie piate výročie**.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu**.
3. Ak zamestnancovi plynie skúšobná doba, nemá nárok na vyplatenie odmeny za pracovné zásluhy podľa bodu 4 tohto článku.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu v sume **350,- €**, na ktorú mu vznikol nárok v zmysle Dodatku č.2 ku KZ na rok 2021 zo dňa 27.12.2021 (resp. Dodatku č.1 ku KZ vyššieho stupňa na rok 2021), ktorú nevyplatil vo výplate za december 2021. Táto odmena bude vyplatená najneskôr do 30.06.2022.
5. Pri príležitosti Dňa učiteľov poskytne zamestnávateľ oceneným zamestnancom finančnú odmenu z prostriedkov zamestnávateľa vo výške najmenej **200,- €**.
6. Zamestnávateľ v závislosti od finančných možností môže poskytnúť zamestnancom mimoriadne odmeny najmenej vo výške, v akej poskytne odmeny ministerstvo školstva zamestnancom, odmeňovaných v rámci preneseného výkonu štátnej správy.

Článok 11 Plat, a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR dňa 14. 2. 2011.
2. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.
3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna podľa ods. 3, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 2.

Článok 12

Výplata platu, a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. 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 zamestnanca najneskôr v deň splatnosti mzdy podľa predchádzajúceho odseku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje zrážať zo mzdy príspevok Odborového zväzu zamestnancom, ktorí sú členmi ZO OZ a majú podpísanú so zamestnávateľom Dohodu o zrážkach zo mzdy. Zrážka bude následne odvedená na účet Odborového zväzu najneskôr do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý bola zrážka vykonaná.

Článok 13

Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým **zamestnávateľ skončí** pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), písm. b) ZP, 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 nad rozsah uvedený v § 76 ods. 1a 2 ZP v sume jeho 1 funkčného platu:**
 - 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 trval **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.**
 - e) Odstupné v rovnakej výške patrí aj pedagogickému a odbornému zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 Zákona č. 138/2019 Z.z.
2. Zamestnancovi patrí **pri skončení** pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), písm. b) ZP, alebo z dôvodu, že **zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav** podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné nad rozsah uvedený v § 76 ods. 1a 2 ZP v sume jeho 1 funkčného platu:**
 - a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca 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 trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,**
 - d) **päťnásobku** jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,**
 - e) **šesťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov.**

3. Pri prvom skončení pracovného pomeru **dohodou** so zamestnancom **bez udania dôvodu do konca kalendárneho roka, v ktorom mu vznikol nárok na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok**, ak pokles schopnosti zamestnanca vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné nad rozsah uvedený** v § 76 ods. 1a 2 ZP **v sume jeho 1 funkčného platu**:
- a) **dvoch funkčných plátov** zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov,
 - b) **troch funkčných plátov** zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) **štyroch funkčných plátov** zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, **odstupné nad rozsah uvedený** v § 76 ods. 1a 2 ZP **v sume jeho 1 funkčného platu**:
- a) **dvoch funkčných plátov** zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov,
 - b) **troch funkčných plátov** zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) **štyroch funkčných plátov** zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov.
5. 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 nad rozsah ustanovený** v § 76a ods. 1 ZP **v sume 1 funkčného platu**.
6. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné nad rámec § 76a ods. 2 ZP** **v sume 1 funkčného platu**.
7. Ak zamestnávateľ dáva zamestnancovi výpoveď v zmysle § 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, je výpovedná doba zamestnanca podľa § 62 ZP.

Článok 14 **Pracovný čas zamestnancov**

1. V zmysle KZVS čl. II. bod 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku 2022 u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na **37 a ½ hodiny týždenne**. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
2. Zamestnanec má počas platnosti KZ právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 15

Dovolenka na zotavenie:

1. V zmysle KZVS, čl. II. bod 2 je základná výmera dovolenky **päť** týždňov. Dovolenka vo výmere **šiestich** týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka **dovrší 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. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku 2022 **predlžuje** výmera dovolenky za kalendárny rok **o jeden týždeň** nad rozsah ustanovený v KZVS, čl. II. bod 2.

Článok 16

Pracovné voľno

1. V zmysle KZVS, čl. II. bod 6 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania **zamestnávateľ poskytne** v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi **nad rámec ZP na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu.**
2. O pracovné voľno je potrebné žiadať zamestnávateľa písomne.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť po splnení podmienok, ktoré budú upravené v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.

Článok 17

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 zamestnancov a odborných zamestnancov**, ktorí:
 - a) vykonávajú prácu učiteľa predmetov náboženská výchova- pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovný čas,
 - b) vykonávajú prácu vychovávateľa v ŠKD - pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovný čas,
 - c) 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,
 - d) 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,

- **pre kategóriu nepedagogických zamestnancov**, ktorí poberajú starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok a zároveň majú uzavretý pracovný pomer na kratší pracovný čas
- 3. U zamestnancov, ktorých pracovná činnosť je v rozsahu najviac 10 hodín týždenne bude zamestnávateľ postupovať podľa § 228 a) ZP - dohody o pracovnej činnosti.

Tretia časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 18

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ alebo ak dôjde k nedodržaniu záväzkov z tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru nedodržaním záväzkov z tejto 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 v znení neskorších predpisov 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.
4. Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 6 ZP).

Článok 19

Riešenie kolektívnych sporov, iných sporov a sťažností

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jej jednotlivých záväzkov.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby ich kolektívny spor rozhodol.

4. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, alebo námet v prvej inštitúcii na úrovni zamestnávateľa, resp. odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona NR SR č.9/2010 Z.z. o sťažnostiach.
5. Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.
6. Súhlas, prerokovanie a informovanie príslušnej odborovej organizácie sa potvrdí pečiatkou a podpisom predsedu ZO.

Článok 20

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 6 ZP).
3. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce. Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ však nie je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru.
4. Zamestnanec má právo na vydanie a zamestnávateľ má povinnosť pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa vydať potvrdenie o zamestnaní, ktoré musí obsahovať minimálne náležitosti podľa §75 ods. (2) ZP.

Článok 21

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, na dobu existencie odborovej organizácie, poskytnúť jej bezplatne:
 - a) priestory v budove školy v ktorých bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je štatutárnym orgánom ZO,
 - b) priestory na konanie členských schôdzí,
 - c) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
 - d) priestory zamestnávateľa na zasadnutia odborovej organizácie a školenia organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP,

- e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods.1 a 3 ZP) s náhradou mzdy 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.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 22

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu odborovej organizácie č.: **SK82 0900 0000 0000 1149 1378** vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena a v prospech účtu príslušnej ZO 0,50% z čistého mesačného príjmu člena, vždy v termíne výplaty.

Štvrtá časť

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Článok 23

Záväzky zamestnávateľa

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

1. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:

- a) určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov),
- b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zák. č. 552/2003, § 84 ZP),
- c) vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 ods. 2 ZP),
- d) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcovi zamestnancov, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240, ods. 8 ZP),
- e) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
- f) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),

- g) určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- h) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- i) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- j) prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- k) určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- l) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne minimálne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- m) rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP).

2. písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- a) o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- b) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred o:
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - dôvode prechodu,
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu pre zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),
- c) o uzatvorených nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa dvakrát ročne.
- d) o pracovných miestach, ktoré sa u neho uvoľnili alebo vznikli,
- e) pri hromadnom prepúšťaní o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnávateľ zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
- f) o objeme a použití finančných prostriedkov na všetky zložky platov v rámci celej organizácie
- g) a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2022, ako aj o jeho zmenách,
- h) jedenkrát štvrťročne o použití mzdových prostriedkov, poskytovať štatistické výkazy (SKOL 1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní (§ 229 ods. 2 a § 238 ods. 2 ZP).
- i) o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov).

3. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- c) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 ZP)
- d) vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)

- e) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru,
- f) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- g) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- h) zavedenie pružného pracovného času (§ 88, ods. 1 ZP),
- i) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- j) zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133, ods. 3 ZP),
- k) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- l) stanovenie podmienok za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),
- m) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- n) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159, ods. 4 ZP),
- o) požadovanú úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50,- € (§ 191 ZP),
- p) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- q) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- r) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- s) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237, ods. 2 písm. c) ZP),
- t) 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),
- u) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).

Poznámka: Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

4. umožniť odborovej organizácii

- a) vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych 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),
- b) kontrolnú činnosť v oblasti BOZP prostredníctvom zväzového inšpektora BOZP OZ PŠaV.

Článok 24 **Záväzky odborovej organizácie**

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

2. Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO pôsobiacich u zamestnávateľa.

Piata časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 25

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146-147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších úprav a predpisov (ďalej len zákon o BOZP), sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných ochranných prostriedkov a vhodného systému ochrany práce.
2. Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
 - a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c) zákona o BOZP),
 - b) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k) zákona o BOZP),
 - c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l) zákona o BOZP),
 - d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - e) bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 2 zákona o BOZP,
 - f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - g) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - h) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej OOPP), na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
 - i) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - j) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
 - k) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývadlá, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
 - l) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§ 6 ods.10 zákona o BOZP),

- n) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu, (zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),
- o) vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách, za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov. Správu prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko (§ 21 ods. 6 a 7 zákona o BOZP),
- p) znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov.

Článok 26

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať, ako si zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa, na základe záväzného pokynu, odstránenie závad v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov prerušenie ďalšej práce,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, v spolupráci s odborovou organizáciou, zhodnotiť minimálne:
 - a) jedenkrát ročne pracovnú neschopnosť, úrazovosť a úroveň BOZP, vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - b) jedenkrát ročne rozsah a podmienky poskytovania OOPP, v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

Článok 27

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) pravidelne vysielat' zamestnancov na preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníciiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning, zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov – v zmysle § 79 **POZ.**
- d) vyplatiť náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období

- od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti **80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,**
- od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.**

Článok 28

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie rekreačných pobytov v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad poskytne príspevok na rekreácie pre zamestnancov – členov OZ PŠaV a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky aj neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
4. Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu.
5. **Zamestnávateľ bude zamestnancom vyplácať príspevok na rekreáciu v zmysle § 152a ZP.**

Článok 29

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle § 152 ZP, zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ak títo na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie najmä podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume vo výške 55 % ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje **prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu** v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v zmysle Zásad pre tvorbu a použitie SF platných v aktuálnom období. K 01.01.2022 je dohodnutý príspevok na stravovanie v sume **0,50 € na jedno hlavné jedlo** na deň.
5. Zamestnávateľ poskytne stravovanie v zmysle ods. 1-4 zamestnancovi aj v prípade, že nesplnili podmienky, uvedené v ods. 1 tohto článku, s výnimkou, ak zamestnanec v daný deň nebol prítomný na pracovisku z dôvodu PN, OČR alebo čerpania dovolenky na zotavenie.

6. V období keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny prostredníctvom stravovacích poukážok, ktorých hodnota je najmenej 75 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
7. V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento finančný príspevok v sume uvedenej v ods. 3 a 4
8. 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 4,00,-€.** 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. 8 písm. a) článku 25 KZ a druhá je **suma príspevku zo sociálneho fondu**, ktorá bude rovnaká ako pri stravovacích poukážkach.

Článok 30

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 - § 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle § 155 ZP.
4. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj (vzdelávanie a tvorivá činnosť súvisiaca s výkonom pracovnej činnosti, najmä činnosť vedecká, výskumná, publikačná alebo umelecká),
 - 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.

5. Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky pre zabezpečovanie rekvalifikácie, v zmysle zákona č. 5/2004 Zb. o službách zamestnanosti v súlade s potrebami školy aj prostredníctvom úradu práce.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení organizovanom orgánom odborovej organizácie k pracovnoprávnej problematike alebo problematike BOZP.
7. Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

Článok 31

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2022 je **2%** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume **2%** z hrubého platu mesačne.

Článok 32

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ

1. Pri **príležitosti Dňa učiteľov poskytne** zamestnávateľ všetkým zamestnancom **pracovné voľno s náhradou mzdy**, ktoré zamestnancom umožní čerpať v čase vedľajších prázdnin.
2. V prípade, **ak je nariadené karanténne opatrenie** Bezpečnostnou radou SR, resp. odporúčaniami MZ SR, MZVaEZ SR, ÚVZ, na zabránenie jeho šírenia podľa § 12 zákona č. 355/2007 Z.z o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, z uvedeného dôvodu zamestnanci nemôžu vykonávať prácu a majú zostať v domácej izolácii, dodržiavať protipandemické opatrenia aj napriek tomu, že sa u nich neprejavujú príznaky takého ochorenia, zamestnávateľ umožní týmto zamestnancom vykonávať prácu doma, tzv. „homme office“.

Šiesta časť

Sociálny fond

Článok 33

Tvorba sociálneho fondu

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav a predpisov. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok 2022 je **1,5%** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 34

Použitie fondu

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595 /2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

Siedma časť

Článok 35

Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v troch rovnopisoch, dva pre zamestnávateľa a jeden rovnopis pre odborovú organizáciu v zmysle článku 6, ods. 1 tejto KZ.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali a súhlasia s jej obsahom.
3. Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
5. Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu odborovej organizácie.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Prešove dňa 30.12. 2021

Mgr. Andrea Kašprišinová
predsedníčka ZO OZ

PaedDr. Renáta Rodáková
riaditeľka školy