

**Základná škola s materskou školou Úbrež
ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ Úbrež**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
2021**

Úbrež, Február 2021

Kolektívna zmluva na rok 2021
uzavretá dňa 15. februára 2021 medzi zmluvnými stranami:
Základnou organizáciou Odborového Zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len odborová organizácia) pri: ZŠ s MŠ Úbrež, Úbrež 141,
zastúpenou p. Ľudmilou Podolákovou, splnomocnencom na kolektívne
vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva zo
dňa 16.12.2019

a

Základnou školou s materskou školou, Úbrež, IČO: 35545640 zastúpenou
PhDr. Tomášom Doležalom, PhD., riaditeľ školy (ďalej len zamestnávateľ).

Prvá časť

Úvodné ustanovenie

Čl. 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5, ods. 7 prvej vety stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2002.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "KZ", namiesto označenia Zákoník práce "ZP", namiesto označenia zákona č.553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme "ZVZ", zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme "ZOVZ", a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 „KZ VS“

Čl. 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231, ods.1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Čl. 3

Pôsobnosť KZ

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonaných mimo pracovných pomerov.
3. Účinnosť tejto KZ sa začína 1. januára 2021 a končí 31.12.2021, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná ináč, najdlhšie však do vyjednávania novej kolektívnej zmluvy.

Čl. 4

Zmena Kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako doplnok ku KZ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na rok 2021. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Čl. 5

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

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

Čl. 6

Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch 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 KZ do 15 dní od jej podpísania. 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. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z Kolektívnej zmluvy

Čl. 7

Príplatky, odmeny a náhrady

1. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy 75 % z funkčného platu – Zákon 553/2003 Z.z. § 20 ods. 1 pís. c) ZVZ. Ostatné odmeny podľa § 20 ZVZ.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca /10 dní DPN/- výšku náhrady príjmu v tomto období 80% denného vymeriavacieho základu.

Čl. 8

Pracovný pomer na dobu určitú

1. Zamestnávateľ môže na základe § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce opakovane uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú pri vykonávaní nasledovných prác:
 1. metodik pre inovačné vzdelávacie metódy a formy práce,
 2. učiteľ náboženstva,
 3. špeciálny pedagóg,
 4. školský psychológ,
 5. sociálny pedagóg,
 6. asistent učiteľa,
 7. informatik,
 8. školník,
 9. údržbár,
2. Zamestnávateľ môže v zmysle § 48 odsek 4 písmena d) Zákonníka práce uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú na všetky pracovné pozície vzniknuté v rámci európskych projektov, ktoré sú zazmluvnené na obdobie nad rámec zákonníka práce (na viac ako 2 roky) a to maximálne na dobu trvania projektu.

Čl. 9

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ vyplatí mesačne, ako to umožňuje ustanovenie § 10 ZVZ, osobný príplatok pedagogickým zamestnancom a nepedagogickým zamestnancom podľa schválených kritérií na udeľovanie osobných príplatkov. Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi určí na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov, k zmene jednorázových rozpočtových opatrení alebo zmene kritérií na priznanie osobného príplatku.
3. Výšku priznaného osobného príplatku môže zamestnávateľ znížiť okrem prípadov uvedených v bode 1. len v prípade, ak zamestnanec nesplní kritériá na poskytnutie osobného príplatku.
4. Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominuli dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

Čl. 10

Výplata platu, preddavku platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v pätnásty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posilať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
3. Zamestnávateľ, v prípade ušetrenia mzdových prostriedkov za kalendárny rok, môže zamestnancom vyplatiť ďalší plat v mesiacoch november a december do výšky funkčného platu zamestnanca za podmienok uvedených v platnom platovom predpise.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15. dňa v mesiaci.

Čl. 11

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné vo výške jedného funkčného platu zamestnanca nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 a 2 ZP.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) ZP, a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa alebo jeho časti, odstupné vo výške uvedenej v bode 1).

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške jedného funkčného platu zamestnanca nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 a 2 ZP.

Čl. 12

Prekážky na strane zamestnávateľa

1. Vymedzenie závažných prevádzkových dôvodov (§ 142 ods. 4), pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 100% jeho priemerného zárobku (funkčného platu) pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa:
 - a) prerušenie výchovno-vzdelávacieho procesu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy (snehová kalamita),
 - b) prerušenie výchovno-vzdelávacieho procesu z dôvodu neprítomnosti viac ako 20% žiakov z celkového počtu žiakov školy pre ochorenie chrípkou (chrípkové prázdniny),
 - c) prerušenie výchovno-vzdelávacieho procesu z dôvodu:
 - prerušenia dodávky vody,
 - prerušenia dodávky elektrickej energie a plynu počas vykurovacej sezóny.
2. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Čl. 13
Obdobie sociálneho zmieru a jeho porušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v čl. 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/91 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Čl. 14
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.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnení záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľov na MPSVaR SR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, využiť na základe dohody rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Čl. 15
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov na vybavenie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu § 13 ods.5 ZP.

Čl. 16
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie:
 - a) poskytne jej telefonovanie, faxové spojenie alebo počítačové spojenie vrátane využívania internetu bezplatne,
 - b) poskytne jej svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich

- zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovno-právnej a kolektívnych sporov, na zasadania odborových orgánov,
- c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ prac. Školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu (§ 136 ZP), najmä však:
- predseda ZO – 5 dní v roku,
 - člen výboru ZO – 2 dni v roku
 - člen komisie BOZP – 2 dni v roku

Čl. 17

Súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej oblasti

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 zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného 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),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),

- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým o
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za školský rok (§ 47 ods. 4 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),
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods.2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2 a 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),

- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky , prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP,
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 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),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)

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

Čl. 18

Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle čl. 12 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutie svojich orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Čl. 19

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146, ZP a zák. NR SR č. 124/2006 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov - §5 až §10, povinný zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznamovať vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
 - e) vypracovávať 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 (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
 - g) 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),
 - 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 (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - i) zabezpečovať zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytovať im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvárať nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - j) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - l) umožňovať vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - m) znášať náklady spojené so zaistením BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Čl. 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP a § 29 zák. NR SR č.124/2006.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úroveň BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu (§ 9 zák. NR SR č.124/2006),
 - jedenkrát do roka rozsah a podmienky poskytovania OOP v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006Z. z. o podmienkach poskytovania OOP.

Čl. 21

Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
 - c) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom 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 (§ 79 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z.)

Čl. 22

Rekreačná starostlivosť o zamestnancov

1. Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania zariadení Zväzu organizovanie rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin a poskytne príspevok na zájazdový pobyt pre zamestnancov organizovaný ZO OZ a zamestnávateľom podľa Prílohy kolektívnej zmluvy o zásadách pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2021.

Čl. 23

Dovolenka

1. Pedagogickým zamestnancom v roku 2021 sa výmera dovolenky priznáva v dĺžke 9 týždňov (§ 103, ods. 3 ZP a Čl. II. ods. 2 KZ VS).
2. Nepedagogickým zamestnancom patrí v roku 2021 základná výmera dovolenky v rozsahu päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí nepedagogickému zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka 2021 dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
3. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Čl. 24

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickému zamestnancovi vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou a priamou výchovnou činnosťou mimo pracoviska.
3. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom (§ 85 ods.8 ZP).
- 4.

Čl. 25

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Čl. 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

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

Čl. 27

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,5%,
 - c) spolu pre rok 2021 vo výške 1,5% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok (Čl. II. bod 8 KZ VS a zák. 152/94 Z. z.)
7. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.
8. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2021 bude **8,30 €** na zamestnanca mesačne. Zamestnávateľ doplatí každému zamestnancovi, ktorý sa zúčastňuje na doplnkovom dôchodkovom sporení, príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výplate za december 2021 do výšky 2% z jeho hrubej mzdy za rok 2021.

Čl. 27
Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za I. polrok najneskôr do 15. septembra a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch origináloch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden originál.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Úbreži, dňa 15. 02. 2021

.....
Ľudmila Podoláková
predseda ZO OZ

.....
PhDr. Tomáš Doležal, PhD.
riaditeľ školy

PRÍLOHA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY 2021

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa.
2. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľa a Odborovou organizáciou.
4. Nevýčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa číslo účtu: IBAN SK41 5600 0000 0069 8756 4003. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške povinného prídeltu najneskôr do 15. dňa nasledujúceho mesiaca. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
6. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
7. Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný PhDr. Tomáš Doležal, PhD., riaditeľ ZŠ s MŠ Úbrež.

Čl. 2.

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2021
 - a) povinný prídelt vo výške 1% + 0,5% podľa § 3ods.1 b:
 - b) zostatok SF z predchádzajúcich rokov :

Predpokladané príjmy SF spolu:

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2021
 - A /-sociálna výpomoc nenávratná
 - B /-dary
 - C /-kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť
 - D /-regenerácia pracovnej sily

Predpokladané výdavky SF spolu:

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

A/ Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

- Zamestnávateľ v prípade úmrtia zamestnanca vyplatí najbližším pozostalým (manžel/manželka, deti zamestnanca) zo sociálneho fondu finančné prostriedky vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.
- Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy **500,00 €**.
- Zamestnávateľ pri príležitosti životného jubilea- 50 rokov a 60 rokov ,vyplatí zamestnancovi finančnú odmenu zo sociálneho fondu vo výške **200,00 €**.

B/ Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu vo výške **50,00 €**
- pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) vo výške **40,00 €**

C/ Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok

- na návštevu divadelných predstavení a muzikálov organizovaných ZO OZ a zamestnávateľom do výšky **25,00 €** na osobu,
- na organizovanie spoločenských posedení s občerstvením, pri oslave Dňa učiteľov do výšky **20,00 €** na osobu, firemného večierka **do výšky 15,00 €** na osobu, a posedení všetkých zamestnancov ZŠ s MŠ v závere kalendárneho roka do výšky **20,00 €** na osobu.

D/ Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre všetkým zamestnancom v pracovnom čase rekreáciu alebo preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie, riešenie konfliktov a regeneráciu duševného zdravia, v súlade so zásadami tvorby a čerpania sociálneho fondu .

Tieto zásady sú súčasťou KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2021 a ich účinnosť končí dňa 31.12.2021, najdlhšie do vyjednaní novej kolektívnej zmluvy.

.....
Ľudmila Podoláková
poverený predseda ZO OZ

.....
PhDr. Tomáš Doležal, PhD.
riaditeľ školy