

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 22.12.2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, 966 52 Tekovská Breznica č. 700, zastúpenou Katarínou Galbavou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie. (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou so sídlom v Tekovskej Breznici č. 700, IČO:37888692, zastúpenou PaedDr. Janou Letkovou, riaditeľkou školy (ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie. Výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Galbavú predsedkyňu odborovej organizácie.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa 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 označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenie Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o verejnej službe skratka „ZVS“ a namiesto kolektívnej dohody na rok 2024 skratka „KD“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(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 vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. 1. 2024 a končí dňom 31. 12. 2024, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „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 na rok 2024. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto v troch rovnopisoch doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 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) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle §-u 41 ods. 1 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky a náhrady za pohotovosť

Zamestnávateľ vyplatí mesačne, ak to umožňuje ust. § 23 ZVS, ak to umožní mzdový fond –

- pedagogickému zamestnancovi, ktorý dosahuje veľmi dobré pracovné výsledky, kvalitne plní pracovné úlohy oproti ostatným zamestnancom prizná zamestnávateľ osobný príplatok v sume minimálne 6% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený,
- nepedagogickému zamestnancovi, ktorý dosahuje veľmi dobré pracovné výsledky, kvalitne plní pracovné úlohy oproti ostatným zamestnancom prizná zamestnávateľ osobný príplatok v sume minimálne 2% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže znížiť len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku.

Článok 8

Odmeny

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 60 rokov veku až do výšky alebo vo výške jeho funkčného platu pri splnení podmienok určených v pracovnom poriadku školy.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za kvalitné plnenie pracovných povinností presahujúcich rámec pracovných povinností, pokiaľ zamestnávateľ má dostatok finančných prostriedkov.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdy a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v pätnásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) 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, číslo účtu SK82 0900 0000 0000 1149 1378, vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

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

Článok 10 Odstupné a odchodné

(1) Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení - § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP, (ak nejde o zamestnanca, ktorému odstupné neprislúcha) nárok na odstupné podľa § 76 ods. 1 ZP, podľa platnej KZ vyššieho stupňa.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi po splnení zákonných podmienok odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov (§ 76 ods. 6 ZP a platná KZ vyššieho stupňa).

Tretia časť ***Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán***

Článok 11 Práva a povinnosti zmluvných strán

Zamestnávateľ má právo predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu nad dva roky (§ 48 ods. 4 písm. d) ZP)

1) ak ide o pedagogického zamestnanca-učiteľa, ktorý má ukončené vysokoškolské vzdelanie neučiteľského študijného programu, pokiaľ si nedoplní vzdelanie o ďalší aprobačný predmet podľa potrieb školy a po vzájomnej dohode,

2) ak ide o zamestnancov prijatých do pracovného pomeru počas realizácie projektov financovaných z iných ako rozpočtových zdrojov, ktoré trvajú viac ako dva roky,

3) ak ide o zamestnancov prijatých do pracovného pomeru na pracovnú pozíciu-asistent učiteľa z dôvodu účelovo viazaných finančných prostriedkov, ktoré sú pre každý školský rok účelovo vyčlenené MŠVVaŠ v súlade s § 4a ods. 1 a ods.2 písm. b zákona č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov na mzdy a platy asistentov učiteľa pre žiakov so zdravotným znevýhodnením alebo s nadaním.

Článok 12 Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, tj. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 13 Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume tristotridsaťdva eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 14 Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy 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, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 15 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 §-u 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) možnosť telefonického spojenia z kancelárie riaditeľa školy,
- b) svoje miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou

zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 16

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej 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:

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 ZP)
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 11 ZVS)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ZP)
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 7 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP a § 47 ods. 2 ZVS)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

b) informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvode prechodu
 - c) pracovnoprávnych, 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 polročne (§ 47 ods. 4 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 rozviazať (§ 73 ods.2 ZP)
- o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým

skončením (§ 74 ZP)

- o výsledkoch prerokovania opatrení na predídanie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP)
 - o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách,
 - o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (P1-04) a
 - o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej službe a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností,
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nár. vl. SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)
- c) umožniť vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV č. j. 3790/97-III/11 zo dňa 1.12.1997, najmä
- nad stavom BOZP a zamestnávateľa (§ 149 ods. 1 ZP),
 - v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

(3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 17

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmiar so zamestnávateľom v zmysle článku 12 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiaru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 18

Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP, § 8 a) až 8 f) zákona NR SR č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
- b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
- e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
- f) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu a čas výkonu kontroly,
- g) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
- h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- i) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP s pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- j) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- k) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovnú obuv,
- l) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- n) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie úplného zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi.

Článok 19

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 zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1 krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu

- 1 krát za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 20

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

Článok 21

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky 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.

Článok 22

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) 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 sume 0,30 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 23

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobného bytu a oprávnenosti jeho užívania.

Článok 24
Starostlivosť o kvalifikáciu

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

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 25
Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Povinný prídelený je minimálne 1,05 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

(2) Zmluvné strany budú zamestnancom odporúčať uzatvorenie doplnkového dôchodkového poistenia. Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na doplnkové dôchodkové poistenie sumou 2% z objemu zúčtovaných plátov.

Štvrtá časť
Záverečné ustanovenia

Článok 26
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Tekovskej Breznici dňa 22. 12. 2023

Katarína Galbavá v. r.
73-1008-612
ZO OZ PŠV pri ZŠ s MŠ
v Tekovskej Breznici

PaedDr. Jana Letková v. r.
Základná škola s materskou školou
Tekovská Breznica

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha KZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Sociálny fond je fondom zamestnávateľa na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Tvorbu a použitie upravuje zákon o sociálnom fonde č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení zákona č. 280/1995 Z. z., zákona č. 375/1996 Z. z. a v znení neskorších predpisov.

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje zamestnancom, ktorí ho v danom roku tvorili.
- Sociálny fond sa čerpá podľa schváleného rozpočtu v danom kalendárnom roku. V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu upraviť podľa požiadaviek zamestnancov a schválení riaditeľom školy.
- Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho roka.
- Prostriedky fondu sa vedú na osobitnom účte fondu zamestnávateľa vo VÚB Nová Baňa číslo účtu SK17 0200 0000 0017 8736 9753.
- Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy. Na osobitný účet fondu sa finančné prostriedky prevádzajú vo výške 1,05 % do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy. Za mesiac december zamestnávateľ prevedie finančné prostriedky na účet sociálneho fondu do 31. decembra. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka.

Článok 2

Tvorba sociálneho fondu

Tvorba sociálneho fondu od 1.1.2024. Sociálny fond Základnej školy s materskou školou Tekovská Breznica sa tvorí ako úhrn:

- 1) Povinný príděl vo výške 1% a
- 2) ďalší príděl vo výške 0,05 %

zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 3

Použitie sociálneho fondu

Použitie sociálneho fondu je možné iba zákonom stanoveným spôsobom:

- na zabezpečenie stravovania nad rozsah ustanovený
- na sociálnu výpomoc
- na rekreácie a liečenia
- na doplnkové dôchodkové poistenie
- na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky

1) Príspevok na stravovanie zamestnancov na jedno hlavné jedlo pre zamestnanca zamestnaného na pracovnú zmluvu je 0,30 €.

2) Služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily v celkovom objeme najviac 30% tvorby sociálneho fondu

- rehabilitácia, rekondičné pobyty podľa dohody s odborovou organizáciou a po odsúhlasení zamestnancami

- liečenie v sume najviac 100,- €

- kultúrne podujatia

3) Zostatok povinného prídeldu do sociálneho fondu sa použije na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnanca, ako jednorázová nenávratná výpomoc.

- pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel/ka, nezaopatrené dieťa) jednorázová výpomoc vo výške 200,- €

- pri narodení, alebo osvojení dieťaťa suma vo výške 50,- €

- pri živelných pohromách podľa disponibility finančných prostriedkov

- jednorázová výpomoc vo výške 100,- € pri zvlášť ťažkých ochoreniach, úrazoch a špecializovaných zdravotných úkonoch, ak ich nehradí Zdravotná poisťovňa na základe potvrdenia o výkone zdravotného úkonu.

- na regeneráciu pracovnej sily paušálne v mzde za mesiac jún podľa zostatku finančných prostriedkov na účte Sociálneho fondu

- pri príležitosti Dňa učiteľov zabezpečenie stravovania prostredníctvom iných dodávateľov.

Poskytovanie uvedených príspevkov nie je limitované pravidelnosťou výplat dávok.

K uplatneniu nároku na vyplatenie finančných prostriedkov je potrebné priložiť žiadosť.

Článok 4

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024	
a) povinný prídeld vo výške	4 047,62 €
b) prídeld do výšky 0,05% podľa § 3 odst. 1b	202,38 €
c) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1 794,78 €
d) splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP
e) splátky návratných sociálnych výpomocí
f) náhodilé príjmy

Spolu 6 044,78 €

(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024	
a) stravovanie	1 980,00 €
b) sociálna výpomoc nenávratná
c) sociálna výpomoc návratná
d) dary
e) liečebná starostlivosť
f) rekreačné pobyty
g) exkurzno-vzdelávacie zájazdy
h) detské rekreácie
ch) telovýchova
i) kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

j) regenerácia pracovnej sily

3 800,00 €

Spolu výdavky

5 780,00 €

Článok 5
Zdaňovanie prostriedkov zo sociálneho fondu

Príjmy z prostriedkov zo sociálneho fondu sú pre zamestnanca príjmom.

Táto príloha ku Kolektívnej zmluve nadobúda účinnosť dňom 1.1.2024 a končí účinnosť dňom 31.12.2024.

V Tekovskej Breznici dňa 22.12.2023

PaedDr. Jana Letková v. r.
Základná škola s materskou školou
Tekovská Breznica

Katarína Galbavá v. r.
73-1008-612
ZO OZ PŠV pri ZŠ s MŠ
v Tekovskej Breznici

zamestnávateľ

odborová organizácia