

Kolektívna zmluva na rok 2020

uzatvorená dňa 1. januára 2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole Jelka a Základnej škole L. Gregorovitsa s VJM Jelka, Školská 399/1, 92523 Jelka IČO: 50027689, zastúpenou Ing. Katarínou Ozsvaldovou Horváthovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3.ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 09.01.2014 (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Jelke, Školská 399/1, IČO: 37836684 zastúpenou Mgr. Zuzanou Kuldovou, 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 č. 83 / 1990 Z. z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenosť predsedu rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu medzi Odborovou organizáciou na jednej strane a zamestnávateľom na strane druhej vyplýva zo stanov Odborovej organizácie a z plnomocenstva, ktoré tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.2002 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 označenia Zákoník práce skratka „ ZP namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOOVZ” a na miesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018 skratka „ KZVS “.

(4)

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a §232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácie uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) 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, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. 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/, ak ide o zamestnanca ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2019 a končí 31.decembra 2019.

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 „doplňok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu.
- (3) 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 sa zaväzujú uschovať túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31.12.2030.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch 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 uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie so zamestnávateľom. 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) Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za práce v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok náhradné voľno v zmysle platných právnych predpisov
- (2) Zamestnávateľ poskytne náhradné voľno za prácu nadčas v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok v zmysle platných právnych predpisov.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat zasiela zamestnávateľ na osobné účty zamestnancov zamestnávateľa, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat odoslaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne štvrťročne informovať zamestnancov o použití mzdových prostriedkov a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca na dohode o zrážkach mzdy, vykonávať zrážky vo výške 0,50 % z čistej mzdy zamestnanca, člena odborovej organizácie v prospech účtu Odborovej organizácie pracovníkov školstva a vedy na Slovensku **do 15 dňa mesiaca** (číslo účtu – 0011491378/0900).
- (4) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach zamestnanca; tým nie je dotknutá povinnosť poskytnúť údaje o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach, ak tak ustanoví osobitný zákon.
- (5) Ak je pedagogický zamestnanec preradený do inej pracovnej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu odo dňa účinnosti tohto preradenia.
- (6) Kreditový príplatok podľa § 14 ods. 1 zákona č.553 /2003 Z. z. zamestnávateľ prizná zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zamestnanec splnil podmienky na jeho priznanie.
- (7) Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1 zákona č.553/2003 Z. z. obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6 zákona č. 553 / 2003 Z. z.
- (8) Ak sa pri výpočte peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z funkčného platu odpočítaním súm poisťného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, za ktorý sa tento čistý funkčný plat zisťuje.
- (9) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi , ktorý je triednym učiteľom:
- a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu
 - b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu
- (4) zamestnávateľ vyplatí odmenu pri príležitosti životného jubilea - 50 rokov a 60 rokov, vo výške 75% platu príslušného zamestnanca v mesiaci, kedy zamestnanec tento vek dovŕšil a odpracoval najmenej 2 mesiace v organizácii, len v tom prípade ak to dovoľuje rozpočtové pravidlo v príslušnom kalendárnom roku.

Článok 9

Výpovedná doba

- (1) Pri určovaní výpovednej doby sa zamestnávateľ bude riadiť § 62 ZP.
- (2) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak ZP neustanovuje inak.
- (3) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že bude vypustené slovo „najmenej“ z odsekov 3 až 7 §62 ZP.
- (4) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.
- (5) Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov (§69 ZP).

Článok 10

Odstupné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo 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 najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(4) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(5) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s zamestnancom inak.

Článok 10a

Odchodné

- (1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jeho priemerného dvojmesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho priemerného dvojmesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (3) Podľa **článku II ods.5 KZVS** poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné nad rámec §76 ods.1,2 ZP v sume jedného funkčného platu.
- (4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (5) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú nasledujúce činnosti: kuchár v ŠJ, pomocná kuchárka v ŠJ, vedúca ŠJ, školník – údržbár, kurič, účtovník, účtovník PaM, upratovač, upratovačka v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Ak sa vyskytnú prekážky v práci zo strany zamestnávateľa nepedagogickí zamestnanci sú na pracovisku, čerpajú dovolenku alebo náhradné voľno. Ak to podmienky dovoľujú, vykonávajú činnosti súvisiace s ich pracovným zaradením a náplňou práce. Vo všetkých prípadoch sa takáto situácia rieši obojstrannou dohodou.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov, dovolenka na zotavenie

- (1) V zmysle §99 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, aktívnej a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec pracovného úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.
- (2) Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času, počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú vyučovaciu činnosť a výchovnú činnosť, a z času, počas ktorého vykonávajú pedagogickí zamestnanci ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou. Rozsah vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti ustanovuje nariadenie vlády Slovenskej republiky.
- (3) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2020 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.

(4) Zamestnanec má v roku 2020 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

(5) V zmysle **KZVS podľa čl. II, ods 2**, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2019 sa určuje základná výmera dovolenky na zotavenie na päť týždňov.

(6) Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(7) Riaditeľ, pedagogický pracovník zamestnávateľa má v roku 2019 právny nárok na dovolenku na zotavenie v zmysle **KZVS čl. II, ods.2** deväť týždňov.

Článok 13

Pracovný pomer na dobu určitú - výnimky

(1) **Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu vykonávania prác v týchto pracovných pozíciách : učiteľ ZŠ, vychovávateľ §48 ods.4 bod d) ZP.**

(2) Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili

(3) Zamestnávanie pedagogických, nepedagogických a odborných zamestnancov na dobu určitú – zamestnávanie pedagogických, nepedagogických a odborných zamestnancov je podmienené uzavretím dohody alebo zmluvy o vzájomnej spolupráci pri plnení projektových aktivít. Opakovane sa môžu prijať do pracovného pomeru na dobu určitú podľa ust. §48 ods. 4 písm. b), d) ZP v závislosti od dĺžky trvania projektu.

Článok 14

Zdravotná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vybaviť pracoviská / kabinet chémie, kabinet biológie, kabinet fyziky a kabinet telesnej a športovej výchovy/ príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na preventívnych lekárskech prehliadkach na svoj náklad. /§ 138 ZP/.

(3) Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty na odber a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci. /§ 138 ZP/.

Článok 15

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ods.1,2 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v hodnote najnižšej ceny gastrolístka v príslušnom roku len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

Článok 16

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie, zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov v zmysle § 140 ZP a platných právnych predpisov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17

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

(2) V prípade porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluka, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č.2/1991 Z.z. 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, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

(4) Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

Článok 18

Riešenie kolektívnych sporov

(1/ Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej plynúcich.

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

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

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných 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 všeobecnými záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená do 30 dní od jej doručenia a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ZP).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude bez vážnych dôvodov narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch školy tým, že bude zamestnanca monitorovať, vykonávať záznam telefonických hovorov uskutočňovanými technickými zariadeniami zamestnávateľa, kontrolovať elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil.

(4) Zamestnávateľ pri zavádzaní kontrolného mechanizmu sa zaväzuje prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania.

Článok 20

Neplatnosť právneho úkonu

(1) Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný. (§17ZP)

(2) Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

(3) Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Článok 21

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 24, ods.5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :
 - a/ telefonické spojenie, faxové spojenie
 - b/ zaplatiť všetky prevádzkové náklady / energia, spojové poplatky a pod. na svoj náklad
 - c/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na zasadnutia odborových orgánov,
 - d/ priestory na zverejnenie informácií o kolektívnom vyjednaní, o pracovných otázkach a odborovej činnosti, o BOZP v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom odborového orgánu na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, pracovné voľno podľa § 136 ods. 1ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, na školenie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu (§ 138 ZP).
- (4) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 22

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania, uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto 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 zákona č. 552 / 2003 Zb.),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času, rozvrhu pracovného času (§ 90 ods.4,9,11 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok, a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.1 a 2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods.6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác pri ktorých by mohol byť ohrozený život alebo zdravie zamestnancov (§ 11 ods.1 zákona č. 553/2005),

- prijatie plánu dovoleník na príslušný rok (§111 ods.1 ZP) na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 a 5 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§144 ods.6 ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití (zák. č. 152/1994 o sociálnom fonde).

b/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä :

- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§153 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití (zák.č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§237 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ZP),
- zásadné otázky školskej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce, alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- hromadné prepúšťanie / §73, §73 ods.1 písm. a /
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a, ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej úhradu 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/),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e a § 239 ZP/ ,

d/ plne rešpektovať § 140 a 141 ZP týkajúce sa zvyšovania kvalifikácie a dôležitých osobných prekážok v práci,

e/ umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytnúť potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.2, § 238 a § 239 ZP).

Článok 23

Ochrana zástupcov zamestnancov

(1) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní

/ § 240 ods.7 ZP /.

(2) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal.

Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

(3) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 2, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Článok 24

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 19 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany .

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

(4) Členovia výboru odborovej organizácie, zástupcovia zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak. (§ 240 ods.6 ZP)

Článok 25

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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,

c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,

d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e/ zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP,

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

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych

požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 26

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška a poskytnutie príspevku odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídelený do sociálneho fondu vychádza zo zákona a vyššej kolektívnej zmluvy uzavretej na príslušný kalendárny rok.

Štvrtá časť

Článok 26

Záverečné ustanovenia

- (1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne k 30.6 a k 20.12 kalendárneho roka písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.
Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy v zmysle § 4 tejto KZ..
- (4) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2018 a nadobúda účinnosť 1. januára 2019 a končí 31. decembra 2019.
Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v troch exemplároch. Zamestnávateľ obdrží dva exempláre, odborová organizácia jeden exemplár.
- (5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Jelka 31. decembra 2019

.....
podpis predsedu a pečiatka
odborovej organizácie

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha A/

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej škole, Školská 399/1, 925 23 Jelka IČO: 37836684 splnomocňuje týmto Ing. Katarínu Ozsvaldovú Horváthovú, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2020, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2020 v mene našej základnej organizácie.

V Jelke dňa 31. decembra 2019

.....
za Výbor ZOOZ

Príloha B/

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl.1.

Všeobecné ustanovenia

- /1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- /2/ Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl.13 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom.
- /3/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- /4/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- /5/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 1642050055/0200
- /6/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- /7/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Silvia Fajferová a predseda odborovej organizácie.

Čl.2.

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem do sociálneho fondu na rok 2020:

a/ povinný prídel vo výške 1,25%	cca	5.404,68 €
b/zostatok SF z predchádzajúcich rokov :		2.537,56 €

Spolu: 7.942,24 €

/2/Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2019:

Použitie a čerpanie soc. fondu v r. 2020

- | | |
|--|------------|
| 1. Jednorázové príspevky pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca (manžel, manželka, deti, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti : | 70 € |
| 2. Zamestnancom pri dovŕšení 50. a 60. roku života vyplatené prvý týždeň nasledujúceho mesiaca po dovŕšení životného jubilea vo výške: | 80 € |
| 3. Školenie členov OZ | 170 € /os. |
| 4. Pri prvom odchode do dôchodku vo výške | 80 € |
| 5. Na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu | 33 € |

6. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, za účasť na kultúrnych podujatiach , na regeneráciu pracovných síl, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch do výšky 10 € na osobu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2020 ich účinnosť končí 31.12.2020.

V Jelke dňa 31. decembra 2019

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia