**Kolektívna zmluva**

uzatvorená dňa 1. apríla 2019 medzi zmluvnými stranami :

Základná škola

Pieninská 27, Banská Bystrica

IČO : 356 77 732

zastúpená riaditeľkou

**PaedDr. Jankou Prisažnou**

a

##### Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva, vedy a športu pri ZŠ Pieninská 27, Banská Bystrica

VVS/1-2200/90-1932

zastúpenou predsedníčkou

**Mgr. Pavlínou Baniatovou**,

splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 28. 03. 2019

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. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť

túto kolektívnu zmluvu vyplýva z čl. 2, bod 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 28.03.2019, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani **Mgr. Pavlínu Baniatovú**, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 28.03.2019 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

Je zaevidovaná na Ministerstve vnútra SR dňa 19. 2. 2009, č. spisu je VVS/1-2200/90-1932. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť Kolektívnu zmluvu vyplýva zo Stanov ZO OZ PŠaV.

1. Zamestnávateľ – Základná škola má právnu subjektivitu. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu má riaditeľka školy ako štatutárny zástupca zamestnávateľa, na základe zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení.
2. 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 Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka “ZOVZ” a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019-20 skratka "KZVS".

*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.

 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a nadobúda účinnosť 1. apríla 2019 a končí dňom 31. marca 2020.

*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 “dodatok ku KZ” a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcna ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7,9,10,11,a 27 a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom 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***

 Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
2. Novo prijímaných 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***

***Príplatok za výkon špecializovanej činnosti***

***Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne :***

a/ pedagogickému zamestnancovi za **činnosť triedneho učiteľa**, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

b/ pedagogickému zamestnancovi za **činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca**, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, alebo o 8% pri uvádzaní dvoch a viacerých, zvýšenej o 24%.

**Príplatok za prácu v noci**

Zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu práce v noci prizná zamestnancovi pracovné voľno zodpovedajúce hodinám aktívnej vykonanej pohotovosti.

**Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu**

Zamestnávateľ prizná zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu pracovné voľno podľa počtu hodín aktívnej činnosti so žiakmi.

**Príplatok za prácu nadčas**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%.

**Náhrada za pracovnú pohotovosť**

Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

**Osobný príplatok**

a/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ)

* pre pedagogických zamestnancov do 6% objemu ich tarifných platov,
* pre nepedagogických zamestnancov do 6 % objemu ich tarifných platov

b/ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré vypracuje riaditeľ a  prerokuje ich s predsedom odborovej organizácie. Kritériá tvoria prílohu tejto KZ.

c/ Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov, určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka na celý školský rok.

d/ Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať alebo upraviť priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia alebo zmeny pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok (alebo jeho časť) priznaný (resp. nespĺňa kritériá alebo podmienky).

 **Kreditový príplatok**

a/ Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6% z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zák.č.317/2009 Z.z. najviac však za 60 kreditov (12%). Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

b/ Kreditový príplatok podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

**Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca**

a/ Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca mesačne vo výške 6% platovej tarify platovej triedy, do ktorej bol zaradený.

b/ Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

**Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia**

a/ Výšku poskytovania príplatku upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede, najmenej 4hodiny týždenne, od žiakov ZZ a SZP v triede, v ktorých vykonáva vyučovaciu činnosť, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.

b/ Príplatok je najviac 2,5% z platovej tarify 9,platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50eurocentov nahor.

**Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku**

**Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku priznať mu odmenu vo výške jeho funkčného platu**

(§ 20 ods.1 písm. c/OVZ).

*Článok 8*

***Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. 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 požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP)

*Článok 9*

***Odstupné a odchodné***

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených **v § 63 ods.1 písm. a), b) a c)** Zákonníka práce odstupné najmenej v sume

a/ dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov,**

b/ trojnásobku jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,

c/ štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,**

d/ päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov.**

(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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a/ dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako dva roky,**

b/ trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval  **najmenej dva roky a menej ako päť rokov,**

c/ štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,**

d/ päťnásobku jeho funkčného platu, **ak pracovn**ý pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,**

e/ šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej **dvadsať rokov.**

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnancovi patrí po skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak pracovný pomer skončil §68 ods.1ZP.

*Článok 10*

***Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie***

Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na DDS v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2018 bude aj v roku 2019 **5 eur**.

Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s DDS, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto DDS, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o skutočnosti dozvedel.

*Článok 11*

***Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe***

 Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, **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 (§ 7 ods. 4 OVZ.). Zamestnávateľ zaradí zamestnanca v súlade s pracovným poriadkom.

*Článok 12*

 ***Pracovný čas zamestnancov***

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ v roku 2019 určuje pracovný čas na **37 a ½ hodiny** týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

(2) Zamestnanec má v roku 2019 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
2. V záujme zabezpečenia plynulého výchovno-vzdelávacieho procesu začlenených žiakov a žiakov vzdelávaných v špeciálnej triede vzhľadom na účelové prideľovanie finančných prostriedkov na osobné náklady pre pozíciu asistent učiteľa **môže zamestnávateľ na túto pracovnú pozíciu opakovane uzavrieť pracovnú zmluvu na dobu určitú nad rámec § 48 ods. 2 ZP.**

*Článok 13*

 ***Dovolenka na zotavenie***

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods.3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku (Čl. II ods. 2 KZVS 2018).

*Článok 14*

***Pracovný pomer na dobu určitú***

 **V zmysle paragrafu 48 ods.4 písmeno d/ZP sa zmluvné strany dohodli na možnosti predĺženia pracovných pomerov uzatvorených na dobu určitú na dobu dvoch rokov alebo aj nad dva roky v prípade pracovnej pozície ASISTENT UČITEĽA, ktorého pracovné miesto je viazané na jeho priznanie a pridelenie mzdových a odvodových prostriedkov rozhodnutím OÚ odboru školstva, resp. zriaďovateľa, spravidla na začiatku školského roka.**

***Tretia časť***

 ***Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán***

*Článok 15*

***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, t. j. 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 16*

***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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážia na základe spoločnej dohody využitie 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 v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 332 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 17

***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z  pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za 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.6 ZP).

*Článok 18*

***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 miestnosti, prístup k telefónu, možnosť kopírovať písomné materiály potrebné na informovanie zamestnancov, zasadacie priestory a priestory na zjednotenie informácií.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje **poskytovať pracovné voľno** ( § 136 ods.1a 3 ZP) s náhradou mzdy **funkcionárom**, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však :
* predseda výboru ZO 3 dni v roku,
* členovia výboru ZO 1 deň v roku,
* členovia výboru krajskej rady OZ, členovi a vedúcemu celoslovenskej sekcie podľa pozvánky.
1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu, na účasť na rekondičných pobytoch, na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

*Článok 19*

***Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania*** ***uplatnenia práva na informácie***

***a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä :
2. 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.7 ZP),
* vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP),
* rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
* nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 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), určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 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 dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP), na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP), vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže - zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),

* rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
* stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.5 písm. a/ ZP),
* rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.5 písm. b/ ZP),
* určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).
1. písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
* platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP),
* ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr

 **1 mesiac predtým :**

1. o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
2. o dôvodoch prechodu,
3. pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
4. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
5. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz (§ 47 ods. 4 ZP),
6. o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.7 ZP),
7. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),
8. pri hromadnom prepúšťaní o :
* dôvodoch hromadného prepúšťania,
* počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
* celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
* dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
* kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
* o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP),
* o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 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 záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP),
* o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP).
1. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä :
* opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

 (§ 29 ods.2 ZP),

* **opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov** (§ 73 ods. 2 ZP),
* **výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom** (§ 74 ZP),
* zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
* odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
* nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
* organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
* zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
* dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
* opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 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 ak presahuje 33,19 € (§ 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 §30 e ods.6 z. č. 355/2007 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 ( § 237 ods.4 a § 239 ZP).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno ( § 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov 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, najmenej však :

* predseda výboru ZO 3 dni v roku,
* členovia výboru ZO 1 deň v roku,
* členovia výboru Rady ZO, vedúcemu celoslovenskej sekcie v rozsahu najviac 7 dní ročne.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov 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 pracovnoprávnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej 2 dni ročne.

*Článok 20*

***Záväzky odborovej organizácie***

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru 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 21*

***Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci***

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP ) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a 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 ostatných predpisov na zaistenie BOZP,

**b/** pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými 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 ostatnými 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 evidenciu,

**f/** zabezpečiť preplatenie cestovného členomkomisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za 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 a 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, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, 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 zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov.

*Článok 22*

***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 vyšetrovať,

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

**d**/ upozorňovaťzamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, 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 osobných ochranných prostriedkov.

*Článok 23*

***Zdravotnícka starostlivosť***

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

**a/** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca podľa platnej legislatívy na svoj náklad,

**b/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať

 v zmysle platných noriem za finančnej podpory rodičovskej rady,

**c/** po dohode s odborovou organizáciou prispievať na rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,

**d/** nahradiť príjem od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 25% denného vymeriavacieho základu, od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.) s účinnosťou od 1. apríla 2015.

*Článok 24*

***Starostlivosť o zamestnancov***

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom na základe žiadosti čerpanie dovolenky z vážnych dôvodov aj v priebehu školského roka.
2. V čase prázdnin alebo v čase, keď je prevádzka školy prerušená, bude zamestnávateľ prideľovať pedagogickým zamestnancom práce v súlade s pracovnou zmluvou.
3. Zamestnancom školskej jedálne poskytne zamestnávateľ v čase, keď je prerušená prevádzka, ako kompenzáciu za pranie osobných pracovných pomôcok, obrusov, utierok a uterákov v rozsahu 0,5 dňa za mesiac (5 dní ročne).

*Článok 25*

***Stravovanie***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa 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.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,35 € na jedno hlavné jedlo s účinnosťou od 1. apríla 2019.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku (bez príspevku od zamestnávateľa). V prípade, že sa v stravovacom zariadení nevarí, poskytne zamestnávateľ pri splnení podmienok ustanovených v Zákonníku práce stravovacie poukážky v hodnote najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín.

*Článok 26*

***Starostlivosť o bývanie***

 Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

*Článok 27*

***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, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov. Ostatným, v rámci svojich možností, prejaví morálnu a vecnú ochotu v podpore zvyšovania kvalifikácie.

*Článok 28*

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

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne :

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený :

1. povinným prídelom je vo výške 1% a
2. ďalším prídelom vo výške 0,5 %

zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

**Štvrtá časť**

*Článok 29*

***Záverečné ustanovenia***

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. novembra a za celý rok do 31.mája v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exempláre.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Banskej Bystrici, dňa 29. marca 2019

––––––––––––––––––––––––––––- –––––––––––––––––––––––––––––-

 základná organizácia štatutárny zástupca zamestnávateľa