

## Gymnázium - Gimnázium, Adyho 7, Štúrovo

### **Kolektívna zmluva na rok 2018**

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2018**

**zmluvné strany**

**Gymnázium - Gimnázium, Adyho 7, Štúrovo, 94301 Štúrovo, IČO: 00160423, zastúpeným PhDr. Beata Mocsiovou PhD, riaditeľkou školy (ďalej Zamestnávateľ) v súlade s § 1 ods. 1 písm. a) až i) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov**

**a**

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov, školstva a vedy na Slovensku pri Gymnázium - Gimnázium, Adyho 7, Štúrovo 943 01 Štúrovo, IČO: 00160423, zastúpená PaedDr. Károlyom Csicsaym, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods.7 prvá veta stanov základnej organizácie na základe plnomocenstva zo dňa 9.01.2018 (ďalej Odborová organizácia )**

**uzatvárajú**

**podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2018 PRE ZAMESTNÁVATEĽA, KTORÝ PRI ODMEŇOVANÍ POSTUPUJE PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME A O ZMENE A DOPLNENÍ NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV**

## Prvá časť

### Všeobecné ustanovenia

#### Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

a/ 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.

b/ Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 ods.7 prvá veta stanov odborovej organizácie a splnomocnenia zo dňa 16.01.2012 ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Károlya Csicsaya, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 09.01.2017 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

c/ 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.

d/ 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 výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

#### Článok 2

Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

#### Článok 3

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 pracovnej činnosti.

KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2018 a skončí 31. decembra 2018.

KZ a jej rozsah sa môžu zmeniť 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 čísloujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 16, 27, 32 a 36 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### **Článok 4**

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

### **Časť II.**

#### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

#### **Článok 5**

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP odborovú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 6**

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

#### **Článok 7**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

#### **Článok 8**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu, vrátane písomného prehľadu o vykonaných zrážkach.

#### **Článok 9**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru odborovej organizácie na každú poradu riaditeľa. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné predpisy organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru odborovej organizácie.

### **Časť III.**

#### **Pracovnoprávne vzťahy**

#### **Článok 10**

Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

#### **Článok 11**

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výborom odborovej organizácie.

### Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom výboru odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

### Článok 13

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne a je rozvrhnutý na päť pracovných dní v týždni.

V organizácii je pre nepedagogických zamestnancov uplatňovaný pružný pracovný čas v zmysle § 88, 89 ods, 1 písm. a) Zákonníka práce, t. j. pružný pracovný deň. Uvedení zamestnanci si volia začiatok pracovnej zmeny a to v prípade:

a/ THP zamestnancov v časovom intervale od 6.30 hod. do 8.00 hod., pričom zamestnanec je povinný odpracovať v príslušnom pracovnom dni celú pracovnú zmenu v trvaní 7,5 hod. a **základný pracovný čas je od 8.00 hod. do 14.30 hod.** je fixný pracovný čas, ktorý je povinný dodržiavať každý zamestnanec.

b/ zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne (školník-údržbár, vrátnik, upatovačka) v časovom intervale 6.30 hod. do 8.00 hod., pričom zamestnanec je povinný odpracovať v príslušnom pracovnom dni celú pracovnú zmenu v trvaní 7,5 hod. a základný pracovný čas je od 8.00 hod. do 14.30 hod. **Pružný pracovný čas uplatňovať len počas prazdnín.**

*Neplatená prestávka na jedlo je 30 minút a nesmie byť čerpaná na začiatku a konci pracovnej zmeny.*

*Pre zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu je určený normálny pracovný čas od 7.30 hod. do 15.30 hod.*

### Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.

### Článok 15

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy a ostatných pedagogických zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

### Článok 16

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky:

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) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, (§ 13b OVZ),

c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak

túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,

d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci alikvotnú časť príplatku v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ), v nasledujúcich prípadoch:

- a) lyžiarsky zájazd,
- b) školský výlet.

3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu alikvotnú časť príplatku v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ), v nasledujúcich prípadoch:

- a) lyžiarsky zájazd
- b) školský výlet

4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 2 a 3 tohto článku (§ 19 OVZ).

Za plnenie základného úväzku pedagogického zamestnanca sa považuje denný prevádzkový čas od 7.30 hod. – do 15.30 hod a to aj počas školských akcií – účasť na výletoch, exkurziách a maturitných skúškach (písomné, ústne). Výkon pedagogickej činnosti po 15.30 hod. sa bude riešiť formou:

- a) nadčasovej práce (§121 ZP) v rámci finančných možností organizácie
- b) poskytnutia a čerpania náhradného voľna na základe vzájomnej dohody.

5. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.

### Článok 17

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté po vzájomnej dohode so zamestnávateľom.

### Článok 18

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy nad rámec stanovený Zákonníkom práce v nasledovnom rozsahu a v týchto prípadoch:

- a) vlastná svadba – 2 dni,
- b) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca – 2 dni,
- c) úmrtie rodinného príslušníka – 2 dni
- d) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie – 2dni

### Článok 19

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 20

Zamestnávateľ poskytne (§ 138 ods. 2 ZP) pracovné voľno (1 deň) s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. 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. Zamestnanec účasť na darovstve preukáže potvrdením od lekára.

### Článok 21

Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa po určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

### Článok 22

V prípade uzavretia dohody podľa čl. 21, pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom zákon č. 317/2009 Z. z. umožňuje na aktivity z neho vyplývajúce (kontinuálne vzdelávanie, príprava a vykonanie atestácií) čerpať pracovné voľné s náhradou funkčného platu. Zamestnávateľovi zákon umožňuje regulovať dobu čerpania pracovného voľna a určiť ho na dni, kedy je obmedzená alebo prerušená prevádzka školy.

Pracovné voľno sa poskytuje zamestnancovi

a) na účasť na kontinuálnom vzdelávaní uskutočňovanom podľa zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v rozsahu päť pracovných dní v kalendárnom roku

b) na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie ďalších päť pracovných dní. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna až do rozsahu 5 pracovných dní.

Tým nie je dotknuté poskytovanie pracovného voľna pri zvyšovaní kvalifikácie podľa § 140 ZP. Pracovné voľno poskytnuté podľa tohoto predpisu prináleží všetkým zamestnancom školy, ak spĺňajú zákonom určené podmienky.

### Článok 23

Ak si zamestnanec na vlastné náklady zvyšuje kvalifikáciu štúdiom jazykov na jazykovej škole, príp. na inej vzdelávacej organizácii, zamestnávateľ mu umožní po vzájomnej dohode toto štúdium aj v rámci základnej pracovnej doby bez náhrady mzdy.

### Článok 24

Výpovedná doba je :

a) najmenej 1 mesiac – v prípade, že zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako jeden rok, táto výpovedná doba platí pre zamestnanca i pre zamestnávateľa,

b) najmenej 2 mesiace – pre zamestnanca, ktorý pracoval u zamestnávateľa najmenej jeden rok, pre zamestnávateľa - ak dáva výpoveď zamestnancovi z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a), b),

b) výpovedná doba najmenej tri mesiace – pre zamestnávateľa , ak dáva výpoveď zamestnancovi ktorý bol v pracovnom pomere najmenej 5 rokov ku dňu doručenia výpovede.

### **Článok 25**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov a bude s ním skončený pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, vyplatí zamestnávateľ okrem odstupného podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce ďalšie odstupné, a to vo výške jedného funkčného platu.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

### **Článok 26**

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 %, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku ešte pred skončením pracovného pomeru alebo najneskôr desať pracovných dní po skončení pracovného pomeru.

### **Článok 27**

1. Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru § 74 – výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom, a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď 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 (§ 240 ods. 9).

### **Článok 28**

Výbor odborovej organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

## **Časť IV. Platové podmienky**

### **Článok 29**

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

### Článok 30

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o jej využiteľnosti pre úspešný výkon vykonávanej pracovnej činnosti.

### Článok 31

Odmenu za prácu (plat) zamestnávateľ poukáže na účet zamestnanca najneskôr do 30. dňa nasledujúceho mesiaca.

### Článok 32

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2017 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

### Článok 33

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 3 určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Ide o tieto pracovné činnosti:

- údržbár,
- upratovačka

### Článok 34

V závislosti od priaznivých finančných možností sa zamestnávateľ rozhodne, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, a prizná mu sumu v rozpätí od 0 -300 €, najviac do výšky jeho funkčného platu za nasledovných kritérií:

- je v trvalom pracovnom pomere u zamestnávateľa minimálne 1 rok,
- uplynulých 12 mesiacov nebol písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny,
- nespôsobil vlastnou nebalosťou organizácii škodu.

### Článok 35

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať s výborom odborovej organizácie čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

## Časť V.

### Sociálna oblasť a sociálny fond

#### Článok 36

Sociálny fond sa bude tvoriť:

a/ povinným prídelom vo výške 1,0 % a

b/ ďalším prídelom vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,

c/ zo zostatku fondu z predchádzajúceho roku.

#### Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov v zmysle § 152 ZP vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu

Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

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. To znamená, že od 1.12.2016 je to najviac 2,47 € (55% z 4,50 €).

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 0,20 € na jedno hlavné jedlo.

Zmluvné strany sa dohodli, že náklady na stravovanie v ŠJ v roku 2017 v zmysle cenovej kalkulácie - finančný limit na jeden odobratý obed je 2,73 € cena ktorého sa tvorí :

- z príspevku zo SF 0,20 €
- z príspevku zamestnávateľa 55 % 1,51 €
- z úhrady zamestnanca 0,99 € .

### Článok 38

Zamestnávateľ zabezpečí v čase letných prázdnin (júl – august) stravné lístky pre nasledovné kategórie zamestnancov:

- a) riaditeľ, zástupca riaditeľa školy
- b) THP (ekonómka, účtovníčka, sekretárka)
- c) Školník, upravovačka.

Po uzatvorení evidencie dochádzky za príslušný mesiac sa poskytne zamestnancovi za každý odpracovaný deň stravný lístok v hodnote 4,00 € - cena ktorého sa tvorí :

- z príspevku zo SF 0,20 €
- z príspevku zamestnávateľa 55 % 2,20 €
- z príspevku zamestnanca 1,60 €

### Článok 39

Zamestnávateľ pri nadmernej tepelnej záťaži na pracoviskách spôsobenej nezvyčajne vysokými vonkajšími teplotami zabezpečí ochranu práce zamestnancov. Z tohto dôvodu zabezpečí v letnom období meranie teploty na pracoviskách. V prípade, ak teplota na pracovisku dlhodobo prekročí hranicu 30° C /t. j. v priebehu dvoch po sebe nasledujúcich dní za predpokladu, že čas pobytu zamestnanca na pracovisku v týchto dňoch prekračuje 4 hodiny/, zamestnávateľ prijme kompenzačné opatrenia, za ktoré sa v podmienkach organizácie považujú :

- a) Možnosť pobytu v chladnejšom prostredí a to minimálne 1x za 2 hodiny na 10 min. / takouto miestnosťou môže byť iná miestnosť, v ktorej sa nachádza klimatizácia, alebo v ktorejbola nameraná optimálna teplota 25,5° C, chodba a pod./
- b) Pitný režim - poskytnutie náhrady za stratu tekutín a to v množstve 1 liter nápoja na jedného zamestnanca /sóda, minerálna voda, voda so sirupom/.
- c) Dôkladné prirodzené vetranie miestností.
- d) Vetranie elektrickými prenosnými ventilátormi. Zamestnávateľ zabezpečí najmenej 1 ventilátor do každej kancelárie.

e) Na základe nameraných hodnôt teploty prostredia nad maximálne únosnú hranicu teploty prostredia /32,2° C/, komisia BOZP, technik BOZP a zástupca odborového zväzu môžu navrhnúť riaditeľovi organizácie skrátenie pobytu zamestnancov na pracoviskách primeraným skrátením pracovnej doby.“

#### **Článok 40**

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, určí ďalšie čerpanie sociálneho fondu v „Zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu“ a to najmä na:

- a) regeneráciu pracovnej sily,
- b) kultúrno – spoločenské a športové podujatia, organizované pre zamestnancov
- c) jednorázovú sociálnu výpomoc pre zamestnancov, alebo jeho rodinných príslušníkov,
- d) finančné odmeny pri pracovných a životných jubileách a významných životných situáciách zamestnancov.

#### **Článok 41**

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, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu.

#### **Článok 42**

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre tvorbu a používanie sociálneho fondu, ktoré sú prílohou KZ.

#### **Článok 43**

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý je súčasťou Zásad tvorby a používania sociálneho fondu.

### **Časť VI.**

#### **Záverečné ustanovenia**

#### **Článok 44**

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami, je účinná dňom jej podpisania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpisania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

#### **Článok 45**

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

#### **Článok 46**

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

#### **Článok 47**

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru odborovej organizácie.

#### **Článok 48**

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Štúrove dňa 9.1.2018

.....  
základná organizácia

.....  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č. 1 - Splnomocnenie

Príloha č. 2 – Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Príloha č. 3 - Kritéria k priznaniu osobných príplatkov

## Pružný pracovný čas

1. Zavedenie pružného pracovného času sleduje zvýšenie efektívnosti práce a lepšie zabezpečení potrieb zamestnancov.
2. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružný pracovný týždeň, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v príslušnom týždni odpracovať celý určený týždenný pracovný čas.
3. Na prípadný výkon práce presahujúci pri uplatnení pružného pracovného týždňa dĺžku určeného pracovného času sa neprihliada, ak nie je nariadenou prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovaním časti pracovného času.

Pružný pracovný čas (§ 88 ZP) uplatňovaný ako pružný pracovný týždeň v zmysle § 89, ods. 1, pís. b) ZP.

Začiatok pracovného času si zamestnanec volí sám v rámci voliteľného pracovného času od 6.30 hod. do 8.00 hod. Základný pracovný čas je stanovený od 8.00 hod do 14.30 hod.

Koniec pracovného času si zamestnanec volí sám, pričom je povinný v príslušnom týždni odpracovať celý určený pracovný čas 37,5 hod. Dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín. Za 4 dni môže zamestnanec „naklzať“ najviac 2 hodiny, ktoré musí vybrať v piatok. Tiež mu môžu do piatku najviac 2 hodiny chýbať. Tieto musí nadpracovať v piatok. Tým je dosiahnuté, že neprekročí max. 12 hodinová dĺžka pracovnej zmeny ktorú určuje ZP.

Zamestnanec sa v základnom pracovnom čase nemá vzdialiť z pracoviska bez súhlasu priameho nadriadeného, okrem prípadu plnenia služobných povinností (služobné cesty, návštevy škôl a pod.), alebo na súkromnú priepustku. Teda nemá v tomto čase „klzať“

*V organizácii je pre nepedagogických zamestnancov uplatňovaný pružný pracovný čas v zmysle § 88, 89 ods, 1 písm. a) Zákonníka práce, tj. pružný pracovný deň. Uvedení zamestnanci si volia začiatok pracovnej zmeny a to v prípade:*

*a/ THP zamestnancov v časovom intervale od 6.30 hod. do 8.00 hod., pričom zamestnanec je povinný odpracovať v príslušnom pracovnom dni celú pracovnú zmenu v trvaní 7,5 hod. a základný pracovný čas je od 8.00 hod. do 14.30 hod. je fixný pracovný čas, ktorý je povinný dodržiavať každý zamestnanec.*

*b/zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne (školník-údržbár, vrátnik, upatovačka) v časovom intervale 6.30 hod. do 8.00 hod., pričom zamestnanec je povinný odpracovať v príslušnom pracovnom dni celú pracovnú zmenu v trvaní 7,5 hod. a základný pracovný čas je od 8.00 hod. do 14.30 hod. Pružný pracovný čas uplatňovať len počas prazdnín.*

*Neplatená prestávka na jedlo je 30 minút a nesmie byť čerpaná na začiatku a konci pracovnej zmeny.*

*Pre zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu je určený normálny pracovný čas od 7.30 hod. do 15.30 hod.*

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- e) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- f) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- g) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- h) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu.

## **Druhá časť**

### **Pracovné podmienky a podmienky zamestnania**

#### **Článok 7**

##### **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

- (1) 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 viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu (§ 14 OVZ)
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci alikvotnú časť príplatku v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ), v nasledujúcich prípadoch:
- c) lyžiarsky zájazd,
  - d) školský výlet.

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu alikvotnú časť príplatku v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ), v nasledujúcich prípadoch:

- c) lyžiarsky zájazd
- d) školský výlet

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok alikvotnú časť príplatku v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ), v nasledujúcich prípadoch:

- a) lyžiarsky zájazd
- b) školský výlet

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 2.-4. (§ 19 OVZ)

(6) Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne a je rozvrhnutý na päť pracovných dní v týždni.

(7) Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.

(8) Výmera dovolenky zamestnancom sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods.1 až 3 Zákonníka práce.

(9) Stupnice platových taríf sa od 1.1. 2008 zvýšia:

a) o 4 % základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 1 nariadenia vlády SR č. 238/2007 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,

b) o 4 % platové tarify pedagogických zamestnancov, ktoré tvoria prílohu č. 4 nariadenia vlády,

c) o 6 % platovové tarify pedagogických zamestnancov ktoré tvoria prílohu č. 8 zákona o odmeňovaní.

## **Článok 8** ***Osobný príplatok***

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

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky korún nahor. Osobný príplatok sa bude prehodnocovať štvrťročne.

(4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria).

### **Článok 9**

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr v 12. 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.7 ZP a §131 ods.7 ZP)

### **Článok 10**

#### ***Odstupné a odchodné***

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

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške najmenej jedného funkčného platu zamestnanca.

### **Článok 11**

#### ***Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie***

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

a) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2008 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

b) U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2007 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou alebo doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2007, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná; to nevylučuje možnosť zvýšenia príspevku.

## **Článok 12**

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce 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 zák. č. 553/2003).

## **Článok 13**

### ***Pracovný čas zamestnancov***

(1) V zmysle KD, bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2007 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne, u kratšieho pracovného úväzku – tomu prislúchajúce hodiny.

(2) Zamestnanec má v roku 2008 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Základná organizácia Odborového zväzu súhlasí s tým, aby pracovníkovi bola v roku 2008 udelená práca nadčas nad rámec 150 hodín ročne stanovená zákonníkom práce.

## **Článok 14**

### ***Dovolenka na zotavenie***

(1) V zmysle KD, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP o jeden týždeň.

(2) Zamestnanec má v roku 2008 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ poskytnúť samo štúdium v domácom prostredí počas vedľajších a hlavných prázdnin.

## **Tretia časť**

## **Kolektívne vzťahy a 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 výluky, 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 SR 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 SR (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby 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 desaťtisíc slovenských korún. 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 účet 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 pracovnoprávných 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 sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§13 ods.6ZP).

## **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. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť , v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odoslanie správ e –mailom a využívanie internetu,
- c) vnútorné zaradenie miestností uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady / energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- e) svoje rokovacie 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 vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných 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 rozsahu vyučovania).

## **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:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
  - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
  - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 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 o 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 dovoleniak na príslušný rok (§111 ods. 1 ZP)
  - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlňené 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 použítí (zák.č. 152/1994 Z.z. o sociálnom фонде)
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§23 ods. 1 ZP)
  - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
    - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
    - b) o dôvodoch prechodu
    - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkov 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 pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§48 ods. 7 ZP)
  - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 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 výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§73 ods. 2 a 4 ZP)
  - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov noci (§98 ods. 7 ZP)

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospod. a finančnej situácii a 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 rozbor hospod. a štatistické výkazy (§234 písm. a) ZP)

- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich 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 prac. 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 (§141 a ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§153 ZP)
- opatrenia na uzatváranie 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 1000 Sk (§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, štruktúra a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenie, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§237 ods. 2 písm. a/ ZP)
- zásada 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, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§237 ods. 2 písm. d/ ZP)
- opatrenia na prechádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods. 2 písm. e/ ZP)

d) 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 poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§237 ods. 2 a § 239 ZP).

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

## **Článok 20**

### ***Závazky odborovej organizácie***

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 tejto KZ.

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

## **Článok 21**

### ***Ochrana práce***

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §146 a147 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR č 330/1996 Z.z. o BZOP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovanie 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 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 pracovisku 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/ uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP a uhradiť mzdu a cestovné náklady

g/ vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúce zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,

h/ 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,

i/ odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,

j/ 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,

k/ tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,

- l/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za tým účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách.

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

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

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

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

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

## Článok 23

### *Zdravotnícka starostlivosť*

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- i) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- j) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- k) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- l) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu.

## Článok 24

### *Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov*

(1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov - členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov - bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

(3) 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 25

### *Stravovanie*

(1) Zamestnávateľ sa zväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(1) 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.

(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 0,20 € na jedno hlavné jedlo.

## Článok 26

### *Starostlivosť o kvalifikáciu*

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie 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.

### Článok 27

#### Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
**Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:**  
 a) povinným prídelom je vo výške 1 % a  
 b) ďalším prídelom vo výške 0,2 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.  
 Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v príloh.

(2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2008 nasledovne:  
 Celková suma na doplnkové dôchodkové poistenie je tvorená sumou uhrádzanou podľa uzatvorených zamestnávateľských zmlúv do 1.1.2008.

### Štvrtá časť

#### Článok 28

#### Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie a plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru odborovom organizácie.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

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

V Štúrove dňa .....2018

.....  
 základná organizácia

.....  
 štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č. 1 - Splnomocnenie

Príloha č. 2 – Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Príloha č. 3 - Kritéria k priznaniu osobných príplatkov