

# Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 15. 2. 2013 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou Pod hájom 967 v Dubnici nad Váhom, OČ 73-1012-302, zastúpenou Mgr. Nadeždou Bačinskou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 8. 2. 2013 (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou Pod hájom 967 v Dubnici nad Váhom, IČO: 35678119 zastúpenou PaedDr. Soňou Kačíkovou, riaditeľkou školy (ďalej Zamestnávateľ) nasledovne

## Prvá časť

### Úvodné ustanovenia

#### Článok 1

#### *Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy*

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z splnomocnenia zo dňa 8. 2. 2013, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Nadeždu Bačinskú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie z 8. 2. 2013 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 1. 1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa bude používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", a namiesto kolektívnej dohody na rok 2013 skratka "KD".

## **Článok 2**

### ***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 3**

### ***Pôsobnosť, 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.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 15. februára 2013.

## **Článok 4**

### ***Zmena kolektívnej zmluvy***

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## **Článok 5**

### ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

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

## **Článok 6**

### ***Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou***

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

/2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia zverejnením prostredníctvom vývesných tabúl, ktoré sú rozmiestnené na každom pracovnom úseku. Z oboznámenia s obsahom KZ bude vyhotovená prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

/3/ Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

## **Druhá časť**

### ***Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy***

## **Článok 7**

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

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom

- a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu,
- b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu (§ 14 OVZ)

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu .

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu .

(5) 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. 5 až 7.

(6) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do výšky sumy jeho funkčného platu.

(7) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu. /Nie pohotovosť počas pracovnej doby./

(8) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov. Za prácu nadčas sa u pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia hodina alebo hodina priamej výchovnej práce prevyšujúca mieru vyučovacej, resp. výchovnej práce. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu čerpať náhradné voľno do troch mesiacov. Pedagogickí zamestnanci si môžu čerpať náhradné voľno v čase vedľajších a hlavných prázdnin, po dohode aj v čase mimo nich.

## **Článok 8**

### **Osobný príplatok**

(1) 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.

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu platného poriadku odmeňovania.

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou v eurách, ak budú dôvody na jeho priznanie.

/4/ Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov a pracovnej disciplíny alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá).

/5/ V prípade dosahovania mimoriadnych pracovných výsledkov môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi osobný príplatok aj nad rámec schválených kritérií.

## **Článok 9**

### **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.

## **Článok 10**

### ***Odstupné a odchodné***

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) Zákonníka práce odstupné v zmysle § 76 ZP

2 ) 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%, patrí zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných plátov.

3) Kritériá pri uvoľňovaní zamestnancov podľa § 63 ZP sú nasledovné:

1. Pracujúci dôchodcovia a zamestnanci, ktorí dovŕšili dôchodkový vek.
2. Zamestnanci prijatí na dobu určitú
3. Zamestnanci, ktorým bola udelená výnimka zo vzdelania .
4. Podľa kvality a výsledkov práce, v súlade s platným pracovným poriadkom.

## **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 a v prílohe tejto KZ. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.

(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.

## **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 záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2013 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.

/2/ Zamestnanec má v roku 2013 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

/3/ V prípade nepedagogických zamestnancov s prevahou duševnej práce je možné dohodnúť sa na pružnom pracovnom čase.

### **Článok 14**

#### **Dovolenka na zotavenie**

(1) V zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2013 a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok poskytne zamestnávateľ pedagogickým pracovníkom dovolenku na zotavenie v rozsahu 45 dní. Nepedagogickým a odborným zamestnancom poskytne o 5 dní dovolenky viac, ako je základná výmera dovolenky stanovená zákonom.

### **Článok 15**

#### **Pracovný pomer na určitú dobu**

/1/ Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky je možné v zmysle Zákonníka práce na vykonávanie práce asistenta učiteľa.

### **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 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, 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 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 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 sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

## **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 povinností vyplývajúcej z §240 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) používať školskú telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo

- počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod./ na svoj náklad,
- d) 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 vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, 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 rozvrhu 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 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)
  - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
  - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)
- 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 dôsledkoch prechodu na zamestnancov
    - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
  - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
  - o 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) - vid. KZ.
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2a 4 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)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141 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€ (§ 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, splnutie, 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)

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)

## Článok 20

### Závazky odborovej organizácie

- /1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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

### Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR je č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho bude :

- a/** zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a 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 nedostatky, príčiny porúch a havárií
- e/** zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
- f/** 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,
- g/** odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- h/** 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, pracovný odev, pracovnú obuv
- i/** tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- j/** vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- k/** dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú 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 neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

**b/** kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje 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 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 nariadeniami vlády SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

## Článok 23

### **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

**a/** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad (počas hlavných prázdnin alebo vedľajších prázdnin) v rozsahu 1 pracovného dňa raz za dva roky.

**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 (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.)

## Článok 24

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

(1) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností umožní pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov, rekreáciu vrátane detskej.

(2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 15 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 zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom 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. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) 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 **0,10 Eur** na jedno hlavné jedlo

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom, ktorí sú na dôchodku bez úhrady režijných nákladov.

(5) Zamestnancom, ktorí sa pre závažné zdravotné dôvody potvrdené lekárom - špecialistom nemôžu stravovať vo vlastnom stravovacom zariadení, poskytne zamestnávateľ stravné lístky. Stravné lístky poskytne zamestnancom aj v prípade, že nie je schopný im inak zabezpečiť stravovanie.

(6) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

## Článok 26

### 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.

## Článok 27

### Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelením je vo výške 1 %
  - **d ďalším prídelením vo výške 0,25%** 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 prílohe.

## Štvrtá časť

### Článok 28

#### *Záverečné ustanovenia*

(1) Zmluvné strany sa dohodli na hodnotení plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy dvakrát ročne. Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. januára nasledujúceho kalendárneho roka.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch.

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

V Dubnici nad Váhom, dňa 15. 2. 2013

---

základná organizácia

---

štatutárny zástupca zamestnávateľa

PRÍLOHA č. 1

*Splnomocnenie*

ZO OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Pod hájom 967.  
Dubnica nad Váhom splnomocňuje týmto Mgr. Nadeždu Bačinskú, predsedníčku ZO OZ, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie KZ na rok 2013, a splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2013 v mene našej základnej organizácie.  
Dubnica nad Váhom, dňa 8. 2. 2013

.....  
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam 8. 2. 2013

.....  
Mgr. Bačinská Nadežda

## PRÍLOHA č. 2

### **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

#### Čl. 1

##### **Všeobecné ustanovenia**

- /1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v zmysle novely zákona [č. 152/1994 Z. z.](#) o sociálnom fonde.
- /2/ Zamestnávateľ poskytne príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom; celková suma prostriedkov fondu použitých na tieto účely je 0,05 % zo základu ustanoveného zákonom o sociálnom fonde. Ak sa prostriedky fondu dohodnuté v kolektívnej zmluve na účely podľa prvej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom kalendárnom roku, prípadne po vzájomnej dohode oboch strán môžu byť uvedené finančné prostriedky použité na činnosť ZO OZ.
- /3/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- /4. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
- /5/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú :4497529003 /5600.  
Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- /6/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- /7/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF sú zodpovední: poverený zástupca OZ, za zamestnávateľa RŠ a poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Anna Chalupková.

Čl.2

**Rozpočet sociálneho fondu**

**Príjmy do SF :**

Zostatok SF z roku 2012 1626,31 €

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2013 6 800 €

/ povinný a ďalší prídelen vo výške 1,25% /

**Príjmy spolu 8 426,31 €**

---

**Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2013 :**

a/ stravovanie 1100 €

b/ na dopravu do zamestnania a späť 700 €

c/ sociálna výpomoc návratná a nenávratná 700 €

d/ príspevky pri životných jubileách ,dary ,peňažné odmeny 200 €

e/ liečebná starostlivosť, príspevok na lieky a vitamíny 500 €

f/ príspevky na zdravotné pomôcky 500 €

g/ rekreačné pobyty zamestnancov 300 €

h/ detské rekreácie 300 €

i/ regenerácia pracovnej sily 1000 €

j/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť 2000 €

k/ telovýchova, spoločné športové a rekreačné pobyty 1000 €

l/ príspevok na úhradu nákladov ZO OZ 126,31 €



### Čl. 3

#### Použitie a čerpanie sociálneho fondu

#### **Stravovanie**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,10 Eur**

#### **Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť**

/a/ Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v NH zistenej ŠÚ SR . Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne resp. kvartálne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť. Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť. Príspevok je 100% vynaložených nákladov.

/b/ Zamestnávateľ poskytne jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 33,- Eur/v prípade vzdialenosti bydliska od pracoviska do 15 km/ a 50,-Eur/v prípade vzdialenosti nad 15 km/ na jeden rok tým zamestnancom, ktorí uňho odpracovali najmenej jeden kalendárny rok.

#### **Sociálna výpomoc nenávratná**

/1/ Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine v týchto prípadoch :

- a/ Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, družu, družky, ak žijú v spoločnej domácnosti) vo výške **200,-Eur**
- b/V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytne sociálnu výpomoc diferencovane v závislosti od výšky spôsobenej škody , avšak v maximálnej **výške 350 €**

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody:
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

/2/ Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok na nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky **70,-Eur**

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

/3/ V prípade PN trvajúcej viac ako 3 mesiace nepretržite môže zamestnávateľ poskytnúť jednorazový príspevok do výšky **100,-Eur**

/4/ Na špecializované zdravotné úkony ako napr. operácie očí a hlasiviek, okuliare, plastické operácie, chirurgické zákroky, ošetrovanie chrupu a pod. (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,) môže zamestnávateľ poskytnúť príspevok diferencovane do výšky **50,-Eur** 1x za 3 roky tým zamestnancom, ktorí uňho odpracovali minimálne 12 mesiacov.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec)

/5/ V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine /neúplná rodina, samoživiteľ, nezaopatrené a študujúce deti/ diferencovane, do výšky **100,-Eur**, výpomoc možno poskytnúť raz za dva roky.

### **Dary a peňažné odmeny**

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary a peňažné odmeny po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života **20 Eur**
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške **35 Eur**
- za bezplatné darcovstvo kostnej dreve vo výške **35 Eur**
- za záchranu života vo výške **100 Eur**
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu **25 Eur**
- pri narodení dieťaťa **35 Eur**

### **Liečebná starostlivosť**

Zo sociálneho fondu môže zamestnávateľ zamestnancovi prispieť na:

- ambulantnú liečbu do výšky **50 Eur** na základe žiadosti a potvrdenia o zaplatení liečby 1x za 3 roky, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej 12 mesiacov
- rehabilitáciu do výšky **50 Eur** pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia

### **Regenerácia pracovnej sily**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok vo výške najviac 10 Eur, ktorý zamestnanci využijú na regeneráciu / návštevu sauny, posilňovne, plavárne či iného zariadenia určeného na regeneráciu pracovníkov/, alebo ho využije v kozmetickom či kaderníckom salóne podľa vlastného výberu, **pokiaľ týmto zamestnancom nebude umožnené zúčastniť sa regeneračného dňa**, ktorý bude organizovať zamestnávateľ.

O poskytnutie príspevku musí zamestnanec zamestnávateľa požiadať a k žiadosti priložiť doklad o zaplatení za poskytnutú službu.

### **Rekreačné pobyty**

Zamestnávateľ poskytne príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, na exkurzno-vzdelávacie zájazdy a individuálne doplnkové rekreácie v tuzemsku i v zahraničí do výšky **50 Eur** 1x za 3 roky za podmienky, že zamestnanec uňho odpracoval najmenej 12 mesiacov. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

### **Detské rekreácie**

Zamestnávateľ prispeje na regeneračno-oddychový pobyt príp. **školu v prírode či lyžiarsky výcvik** pre deti zamestnancov do výšky **50 Eur**, 1x za 3 roky. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

### **Telovýchova**

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou podľa plánu práce / turistika, volejbalový turnaj, plaváreň a pod./, ako aj na spoločné športovo-rekreačné pobyty.

### **Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť**

- zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie kultúrnych podujatí, spoločenských posedení so zamestnancami .
- na uhradenie poplatkov pri requalifikačnom štúdiu poskytne jednorazový ročný príspevok vo výške **50 Eur** za podmienky, že zamestnanec uňho odpracoval najmenej 12 mesiacov a requalifikačné štúdium zamestnanca je v záujme zamestnávateľa.

## Úhrada nákladov ZO OZ

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na úhradu nákladov ZO OZ vynaložených na :

- spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávanía
- nevyhnutné výdavky na školenie vyjednávačov zastupujúcich pri vyjednávaní ZO OZ, napríklad pri zmene závažných zákonov, vrátane cestovných nákladov
- výdavky na tlačiarenské, poštové, telefonické a obdobné služby, ktorých použitie je nevyhnutné v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním
- iné nevyhnutné náklady spojené s činnosťou ZO OZ

Úhrada výdavkov ZO OZ sa uskutočňuje na základe preukázania. Prijímateľ sumy príspevku, ktorým je ZO OZ musí úhradu výdavkov doložiť zmluvou, faktúrou, účtovnými dokladmi o úhrade a pod.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 15. 2. 2013.

.....  
zamestnávateľ

.....  
za ZO OZ