

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 08. 12. 2014 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnáziu Milana Rúfusa, Ul. J. Kollára 2, 965 01 Žiar nad Hronom, IČO: 42307694, zastúpenou Mgr. Adelou Stajníkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 ods. 2 písm. b/ stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 2. 9. 2008.(ďalej Odborová organizácia)

a

Gymnázium Milana Rúfusa so sídlom v Žiari nad Hronom, J. Kollára 2, IČO: 00160881, zastúpenou Ing. Danou Paálovou, riaditeľkou školy (ďalej Zamestnávateľ), ktoré 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 a riadi sa zákonom 317/2009 Z. z. Zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

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.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2 písm. b/ stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 21. 12. 2006, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Adelu Stajníkovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 21. 12. 2006 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 24. 6. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- (4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012 skratka "KZVS".

#### **Článok 2**

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

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová 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. 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 1. januára 2015. Účinnosť sa končí dňom 31. decembra 2015.

### **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 do budúcnosti (teda nie retroaktívne) 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***

- (1) 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 podpisania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

## **DRUHÁ ČASŤ**

### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z KZVS.**

#### **Článok 7**

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

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).
- (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. 4 až 6 (§ 19 OVZ).
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, vo výške jeho mesačného funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

#### **Článok 8**

##### ***Osobný príplatok***

- (1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. (§ 10 OVZ).
- (2) O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ. Osobný príplatok tvorí nenárokovateľnú zložku funkčného platu.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí mesačne, ale iba ak mu to umožní pridelený rozpočet na r. 2014:
  - a) pedagogickým zamestnancom z celkového objemu hrubých miezd zamestnancov, osobné príplatky v celkovej sume minimálne 6 % z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený
  - b) nepedagogickým zamestnancom z celkového objemu hrubých miezd zamestnancov, osobné príplatky v celkovej sume minimálne 2 % z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, neplnenia si pracovných povinností v súlade s platným pracovným poriadkom alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť mimoriadne odmeny vo výplate platu za mesiac, v ktorom vznikol dôvod vyplatenia alebo za jún a najneskôr december zamestnancom tak, aby sa vyčerpali celý ročný mzdový fond. Kritériá na priznávanie mimoriadnych odmien sú uvedené v Pracovnom poriadku.

Kritériá na priznanie osobného príplatku:

a) *Pedagogickí zamestnanci:*

- *trvalé dosahovanie veľmi dobrých výsledkov vo vzdelávaní a výchove,*
- *uplatňovanie progresívnych metód a foriem práce, aktívny prístup k tvorivosti vo vzdelávacom procese (pracovná tvorivosť, cudzie jazyky, projekty, súťaže),*
- *práca v PK, kabinetných zbierkach, školskej knižnici,*
- *vytváranie a získavanie učebných pomôcok, budovanie odborných učebných a kabinetných zbierok,*
- *koordinovanie aktivít školy (protidrogová výchova, environmentálna výchova, a pod.),*
- *činnosť výchovného poradcu,*

- *vedenie kroniky,*
  - *výzdoba školy a estetizácia pracovného prostredia.*
- b) *Zástupkyňa riaditeľky školy:*
- *presnosť a včasnosť odovzdávania požadovaných hlásení, tabuliek, analýz, úroveň výchovno-vzdelávacieho procesu,*
  - *kvalita a kvantita kontrolnej činnosti,*
  - *výkon a úroveň administratívnych a technicko-prevádzkových prác,*
  - *starostlivosť o zverený majetok,*
  - *za aktivity pri propagácii školy,*
  - *za kvalitu riadiacej práce.*
- c) *Nepedagogickí zamestnanci:*
- *presnosť ekonomicko-hospodárskych úkonov, dodržiavanie finančnej disciplíny a termínov v rámci zákonných nariadení a pokynov nadriadených orgánov,*
  - *vypracovávanie mimoriadnych štatistík, registrov,*
  - *kvalita a kvantita vypracovaných žiadostí k projektom a ich rozpočtu,*
  - *kvalita a kvantita vytvorených propagačných materiálov o škole,*
  - *kvantita materiálov k verejnému obstarávaniu,*
  - *získavanie finančných prostriedkov z úspešného projektu,*
  - *vypracovanie záverečnej správy k dlhodobému celoškolskému projektu,*
  - *kvalitné odstraňovanie technických závad,*
  - *starostlivosť o bezpečnosť a hygienu, prostredia,*
  - *maximálne šetrenie materiálom,*
  - *starostlivosť o zverený majetok,*
  - *trvalo vysoká úroveň čistiacich prác a vykonávanie úloh nad rámec pracovných povinností,*
  - *starostlivosť o kvetinovú výzdobu v škole, skrášľovanie a úprava okolia školy,*
  - *kvalitná správa učebnicového fondu.*

- (6) Výška osobných príplatkov bude určovaná na základe výšky mzdových prostriedkov pridelených škole a na základe usmernenia ministerstva financií, prípadne na základe Kolektívnej dohody. V prípade, ak to umožní mzdový normatív, budú sa udeľovať na začiatku školského roka, po vyhodnotení predchádzajúceho školského roka a upravovať v čase, keď budú určené mzdové prostriedky na príslušný kalendárny rok (február - marec).

## **Článok 9**

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

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 13 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

## **Článok 10**

### ***Odstupné a odchodné***

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške
  - a) najmenej troch funkčných plátov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby,
  - b) najmenej štyroch funkčných plátov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby,
  - c) 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 vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho najmenej dvoch funkčných platov.

- (3) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.
- (4) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.

### **Článok 11**

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

- (1) 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 Z. z.).

### **Článok 12**

#### ***Pracovný čas zamestnancov***

- (1) V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 Zákonníka práce zamestnávateľ v roku 2014 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má v roku 2015 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

### **Článok 13**

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

- (1) V zmysle KZVS, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
- (2) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (3) Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje bod (1), má v roku 2015 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň.

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

**Článok 14**  
***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 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 15**  
***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 nespĺnenie dohodnutého záväzku v sume 330 EUR. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

**Článok 16**  
***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 (§ 13 ods.6 ZP).

**Článok 17**  
***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 telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu v priestoroch sekretariátu školy,
  - b) priestory pre činnosť odborovej organizácie,
  - c) 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.
- (2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času predsedovi odborového orgánu, v nevyhnutných prípadoch jeho podpredsedovi, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

### Článok 18

#### ***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 (§ 12 ZOVZ),
    - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 ZP),
    - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP,
    - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
    - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
    - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
    - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
    - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
    - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods. 6 a 9 ZP)
    - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP)
    - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
    - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 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 prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia (zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)
  - b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
    - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych 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 za kalendárny školský rok (§ 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 v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
  - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 229 ods. 1,2 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 pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
  - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
  - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
  - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 EUR (§ 191 ods. 4 ZP)
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP)
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP)
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP )
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP)
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP)
- 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. 4 a § 239 ZP).

- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
  - predseda alebo podpredseda výboru ZO 2 dni v roku,
  - člen komisie BOZP 2 dni v roku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
  - predseda výboru ZO 2 dni v roku,
  - členovia výboru ZO 2 dni v roku,
  - členovia komisie BOZP 2 dni v roku,
  - členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku,
  - členovia orgánov OZ PŠaV 4 dni v roku.

### **Článok 19**

#### ***Záväzky odborovej organizácie***

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.

### **Článok 20**

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

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
  - a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c/ zákona o BOZP),
  - b) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
  - c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l/zákona o BOZP),
  - d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

- e) bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 2 zákona o BOZP,
- f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- g) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- h) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP),
- i) poskytovať zamestnancom u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- k) zabezpečiť zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- l) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady spojené so zaistením BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 10 zákona o BOZP),
- n) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),
- o) vykonávať najmenej raz do roka spoločnú previerku BOZP (§ 21 ods. 6 a 7 zákona o BOZP).

## **Článok 21**

### ***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.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
  - a) 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
  - b) 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

## **Článok 22** ***Zdravotnícka starostlivosť***

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
- a) umožniť tie preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu, ktoré sú nariadené zamestnávateľom, na svoj náklad.
  - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
  - c) 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 zákona č. 462/2003 Z. z.).

## **Článok 23** ***Stravovanie***

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje 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.
- (2) 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 stravných lístkov v čase, keď nie je umožnené stravovanie vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov vo vlastnom zariadení aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca.

## **Článok 24** ***Starostlivosť o kvalifikáciu***

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu, majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom a písomne požiadali o udelenie študijného voľna (najneskôr 30 dní pred vykonaním záverečnej skúšky), majú nárok na pracovné voľno, ktoré je poskytnuté zo strany zamestnávateľa ako študijné voľno na záverečné skúšky.
- (4) V súlade s § 140 Zákonníka práce je zo strany zamestnávateľa poskytnuté na záverečné skúšky pracovné voľno a náhrada platu vo výške jeho funkčného platu v rozsahu:
- a) 10 pracovných dní na prípravu a vykonanie štátnej záverečnej skúšky kvalifikačného vzdelávania,
  - b) 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie,
  - c) 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky kvalifikačného vzdelávania,
  - d) 5 pracovných dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce potrebnej na ukončenie ostatných druhov kontinuálneho vzdelávania (okrem kvalifikačného vzdelávania), pokiaľ to vyžaduje konkrétny študijný program.

- (5) Zamestnanec môže požiadať o pracovné voľno v súlade s bodom (4) len pre jeden typ štúdia a jeden krát počas štúdia.

### **Článok 25** ***Sociálny fond***

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
- (2) Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelom vo výške 1% a
  - b) ďalším prídelom vo výške 0,05%  
zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- (3) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

### **Článok 26** ***Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie***

- (1) V kalendárnom roku 2015 po dohode s ZO OZ príspevky na doplnkové dôchodkové poistenie zo strany zamestnávateľa nebudú platené.

## **ŠTVRTÁ ČASŤ**

### **Článok 27** ***Záverečné ustanovenia***

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 30. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (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 Žiari nad Hronom dňa 08.12.2014

-----  
základná organizácia

-----  
štatutárny zástupca zamestnávateľa