**K O L E K T Í V N A**

**Z M L U V A**

**r. 2024**

Príloha č. 1:

Príloha č. 2:

**KOLEKTÍVNA**

**ZMLUVA**

uzatvorená dňa 01.01.2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku Základnej organizácii pri Základnej umeleckej škole Frica Kafendu Sv. Cyrila a Metoda 20 , 038 61 Vrútky , zastúpenou výborom v zložení, Mgr. J. Jamborová, Mgr.art. Lucia Pavić a Mgr. Jozefína Furcoňová, splnomocnených na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy

a

Základnou umeleckou školou Frica Kafendu Vrútky, sv. Cyrila a Metoda 20 Vrútky 038 61IČO :37811720zastúpenouMgr.Silviou Rešetárovou, 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 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a splnomocenstva zo dňa 29.10.2013, ktorým ZO OZ pri ZUŠ F. Kafendu splnomocnila výbor odborovej organizácie ako jej štatutárny orgán na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Splnomocenstvo z 29.10.2013 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) 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.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto kolektívnej dohody na rok 2024 skratka "KD".

***Článok 2***

***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle **§ 231 odsek 1** 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.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

***Článok 3***

***Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy***

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

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce , dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Účinnosť tejto KZ začína dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť článkov KZ začína dňom 1.január 2024a končí dňom 31.decembra 2026.Táto KZ stráca účinnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

***Článok 4***

***Zmena kolektívnej zmluvy***

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa prevzatia návrhu. 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 uschovajú 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. 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.
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, náhrady a odmeny***

1. **Zamestnávateľ bude príplatky a náhrady za pohotovosť vyplácať v intenciách zákona NR SR č. 553 / 2003 Z. z. o verejnej službe a Zákonníka práce, Pracovného poriadku a interného mzdového predpisu, ktorý bol prerokovaný so Základnou organizáciou OZ pri Základnej umeleckej škole FK Vrútky.**

**(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:**

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

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

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 u 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%,

e) pedagogickému zamestnancovi zaradenému do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec prináleží príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca podľa § 14c zákona č. 553/2003 Z.z. odo dňa jeho zaradenia do tohto kariérového stupňa , a to vo výške 6% z platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej bol zaradený.

d) príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

**(3) Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca.**

**(1)**Pedagogickému a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume.

1. 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitého prepisu,
2. 12 %z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie jazykovej skúšky podľa osobitého predpisu,
3. 3 % z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitého predpisu.
4. 3 % z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitého predpisu.

**(2)** príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).

**(3)**príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

**( 4**) riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

1. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
2. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a  odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon činnosti podľa osobitého predpisu.
3. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
4. Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri uznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
5. Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. august 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

**( 4 ) Odmeny, náhrady:**

1. Zamestnávateľ vyplatí za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, resp. umožní čerpať náhradné voľno. U pedagogického zamestnanca je práca nadčas práca vykonávaná nad rámec základného úväzku.
2. Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom školy na príkaz vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času .
3. Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ.
4. Práca nadčas vznikajúca zastupovaním za neprítomného pedagogického zamestnanca ak je to nad rámec hodín pedagogického zamestnanca, ktorý zastupuje neprítomného kolegu.
5. Zamestnanec je povinný pracovať nadčas, ak mu zamestnávateľ nariadil prácu nadčas v súlade s právnymi predpismi a v predstihu oznámil, ak tomu nebránia iné prekážky na strane zamestnávateľa.
6. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.
7. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety v zmysle § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
8. Ak je potrebný výkon práce nadčas zo strany zamestnanca a zamestnávateľ mu prácu nadčas nenariadil, môže zamestnanec požiadať zamestnávateľa o odsúhlasenie takejto nadčasovej práce.
9. Náhradné voľno za prácu nadčas si môžu zamestnanci uplatniť v čase školských prázdnin, pokiaľ im zo závažných dôvodov ich nadriadený zamestnanec neumožní čerpanie náhradného voľna v inom termíne.

**(2)**Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, sumu vo výške jeho funkčného platu ( § 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).

**(3)**Výška náhrady príjmu každého zamestnanca pri dočasnej práceneschopnosti je v období od 1. dňa dočasnej práceneschopnosti do 3. dňa dočasnej práceneschopnosti 40% denného vymeriavacieho základu. Od 4. dňa do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca ( zákon č.462/ 2003 Z.z. § 8 ods. 1).

**(4)** Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu :

a) príležitosti obdobia letných dovoleniek,

b) pri príležitosti vianočných sviatkov.

***Článok 8***

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

**(1)** Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu tarifného platu podľa platných smerníc raz mesačne najneskôr v 15 deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.

**(2)** Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobný účet určený zamestnancom, zriadený v peňažnom ústave v SR podľa vlastného výberu.

**(3)**Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky zo mzdy v zmysle Dohody o zrážkach zo mzdy, ktorá bola uzatvorená podľa § 131 ZP v **a** § 7 zákona **z. č.** 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov.

***Článok 9***

***Osobný príplatok***

**(1)**Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu; to sa nevzťahuje na zamestnanca zamestnávateľa uvedeného § 1 ods. 1 písm. g..(§ 10 OVZ). O výške osobného príplatku rozhoduje riaditeľ zamestnávateľa na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, pričom sa riadi rozpočtom na príslušný kalendárny rok.

**(2)**Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

**(3)**Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia

pracovných úloh.

**(4)**Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho

priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ a na základe písomného návrhu príslušného vedúceho

zamestnanca..

**(5)** Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok v zmysle vnútorného mzdového predpisu pri nedostatku mzdových prostriedkov po prerokovaní s odborovou organizáciou a vedúcimi zamestnancami a to objektívnym spôsobom, ak sa zmenia alebo zaniknú dôvody, pre ktoré sa osobný príplatok priznal, za porušenie pracovnej disciplíny v zmysle Pracovného poriadku zamestnancov ZUŠ FK Vrútky.

**(6)** Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa

platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

1. **Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, s odbormi, návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.**

***Článok 10***

***Odstupné***

**(1)** Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm . b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

a) ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky, ale menej ako 5 rokov, vzniká nárok na odstupné vo výške **priemernej mesačnej** mzdy zamestnanca,  
b) ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov, ale menej ako 10 rokov, vzniká nárok na odstupné vo výške **dvojnásobku** priemernej mesačnej mzdy zamestnanca,

c)ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov, ale menej ako 20 rokov, vzniká nárok na odstupné vo výške **trojnásobku**priemernej mesačnej mzdy zamestnanca,  
d) ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov, vzniká nárok na odstupné vo výške **štvornásobku**priemernej mesačnej mzdy zamestnanca.

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

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

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

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

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

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

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

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

**(5)** Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

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

***Odchodné***

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

***Výpovedná doba***

1. Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.
2. Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej:
4. Dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
5. Tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
6. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
7. Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré sa na seba bezprostredne nadväzujú.
8. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.
9. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.
10. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve, dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

***Článok 11***

***Tarifné platy prevádzkových zamestnancov***

**(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.

**(2)** Zaradiť zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, nie pedagogických zamestnancov, do najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil (zamestnanec nezávisle od dĺžky započítanej praxe musí odpracovať minimálne jeden rok pre ZUŠ/. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

***Článok 12***

***Pracovný čas zamestnancov***

***12.1 Dĺžka a využitie pracovného času***

1. V zmysle vytárania priaznivejších pracovných podmienok , podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas 37 a ½hodiny týždenne.
2. Zamestnanec je povinný byť na začiatku pracovného času ( nástup 15 minút pred začiatkom) už na svojom pracovisku a odchádzať z neho až po skončení pracovného času, pričom zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, čo sa do pracovného času v zmysle § 91 ods. 5 Zákonníka práce nezapočítava.
3. Pedagogickí zamestnanci, ktorým vzniká nárok na prestávku, si ju uplatnia v čase mimo určeného rozvrhu a priamej výchovno–vzdelávacej činnosti. Prestávka na odpočinok sa neuplatňuje na začiatku a na konci pracovného času.
4. Nepedagogickí zamestnanci, ktorým vzniká nárok na prestávku, si ju uplatnia v čase od 11,30 do 14,00 podľa určenia pracovného času. Prestávka na odpočinok sa neuplatňuje na začiatku a na konci pracovného času.
5. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času (§ 99 Zákonníka práce), práce nadčas tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.
6. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov v súlade s § 7 ods. 6 zákona 138/2019 Z. z tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. . Riaditeľ môže povoliť pedagogickým zamestnancom, vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska.
7. Týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (úväzok) najviac na obdobie školského roka určí riaditeľ školy po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
8. Hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca sa považuje za jednu hodinu práce nadčas ak splnil svoj základný úväzok. Podmienky a rozsah práce nadčas určuje zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov (§ 97 ods. 9 Zákonníka práce).
9. Zamestnanec je povinný využívať určený pracovný čas na vykonávanie prác vyplývajúcich z jeho pracovného pomeru. Bez súhlasu bezprostredne nadriadeného zamestnanca sa nesmie zamestnanec vzdialiť z pracoviska. Zamestnanec je povinný vykonávať práce od začiatku pracovného času až do jeho skončenia. Za zameškaný pracovný čas sa považuje aj neskorý príchod na pracovisko, predčasný odchod z pracoviska, ako aj každé opustenie pracoviska, ak k nemu neprišlo v súvislosti s plnením pracovných úloh. O povahe zameškaného pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom. Za neospravedlnené zameškanie pracovného času je zamestnávateľ povinný vyvodiť proti zamestnancovi dôsledky v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce.
10. Zamestnanec si vedie evidenciu pracovného času určeným spôsobom, predkladá v určenom termíne spravidla na konci mesiaca na kontrolu priamemu nadriadenému.
11. Zamestnancovi neprináležia za práce vykonávané mimo pracoviska náhrady za spotrebu energie a materiálu.
12. Ak práca mimo pracoviska nie je preukázateľná a vykonávaná dostatočne kvalitne môže riaditeľ školy nariadiť vykonávať túto prácu na pracovisku.
13. Prácu mimo pracoviska môže povoliť riaditeľ školy aj v osobitných situáciách, kedy si to žiadajú mimoriadne okolnosti ako:

nemožnosť vyučovania z dôvodu inej mimoriadnej situácie (odstávka vody, energií,

pandémia...

**(14)**V zmysle § 250b ods. 3 Zákonníka práce v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo

výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní sa uplatní osobitné pravidlo, v

zmysle ktorého rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi včas

oznámiť najmenej dva dni vopred, V takomto prípade prerokovanie s odbormi sa nevyžaduje.

***12.2 Náplň a rozvrhnutie pracovného času pedagogických a nepedagogických zamestnancov***

**1)** V pracovnom čase je pedagogický zamestnanec povinný plniť si základný úväzok výchovno-vzdelávacou činnosťou.

**2)** Ostatné činnosti súvisiace priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou sú predovšetkým:

a) preukázateľná osobná príprava na výchovno-vzdelávaciu činnosť,

b) príprava pomôcok, materiálu,

c) vedenie elektronickej triednej knihy ,

e) medziodborová spolupráca, spolupráca s verejnosťou, rodičmi,

g) účasť na poradách,

i) účasť na schôdzach združení rodičov, na kultúrnych a iných akciách školy,

j) účasť na mimoškolských akciách a projektoch, akciách organizovaných školou,

l) plnenie si pridelených úloh,

m) tvorba školského vzdelávacieho programu,

n) účasť na aktualizačnom vzdelávaní, účasť na vzdelávaniach v zmysle zákona č.138/2019 o pedagogických a odborných zamestnancoch zákona č.245/2008 Z.z.,

p) sprevádzanie detí a žiakov na exkurzie,

q) sprevádzanie detí a žiakov na súťaže a kultúrne podujatia,

r) ďalšie práce súvisiace s pedagogickou činnosťou vyplývajúce z osobitných predpisov alebo v súlade s pokynmi vedúceho zamestnanca, ktorý je zamestnancovi nadriadeným.

**3)** Začínajúci pedagogický zamestnanec v čase uvádzania do praxe je povinný pod vedením uvádzajúceho pedagogického zamestnanca písomne sa pripravovať na vyučovanie.

**4)** Pedagogický zamestnanec je povinný na príkaz riaditeľa zastupovať prechodne neprítomného pedagogického zamestnanca a v prípade potreby prevziať výchovno-vzdelávaciu prácu nad mieru vyučovacej povinnosti v rozsahu určenom osobitným predpisom. Túto povinnosť možno ukladať iba v súlade s § 97 a 98 ZP.

**5)** Pedagogický zamestnanec je povinný byť v škole v čase určenom jeho rozvrhom hodín, v čase porád a schôdzí zvolaných vedúcimi zamestnancami a združením rodičov, v čase určenom na prechodné zastupovanie iného pedagogického zamestnanca.

**6)** Pri určení rozvrhu pracovného času riaditeľa školy a ostatných vedúcich pedagogických zamestnancov sa prihliada na základný úväzok stanovený v hodinách vyučovacej činnosti v NV SR č. 201/2019 Z. z., pričom v čase prevádzky je potrebné aby bol vždy prítomný riaditeľ školy alebo jeho zástupca. Ak to nie je možné, riaditeľ školy písomne poverí na čas svojej neprítomnosti zastupovaním niektorého z pedagogických zamestnancov.

**7)** Pedagogickí zamestnanci vykonávajú podľa pokynu riaditeľa školy pedagogický dozor nad žiakmi aj mimo školy pri exkurziách, počas účasti žiakov na súťažiach, resp. pri ich príprave a na iných akciách organizovaných školou.

**8)** Pri určení začiatku a konca denného pracovného času ostatných zamestnancov školy alebo školského zariadenia sa prihliada predovšetkým na potreby školy alebo školského zariadenia a prípadne i na ročné obdobia a prázdniny.

***Článok 13***

***Dovolenka na zotavenie***

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň. Pedagogický a odborný zamestnanec, ako aj nepedagogický zamestnanec si čerpá dovolenku hlavne v čase letných prázdnin.
2. Zamestnávateľ sprístupní budovu školy v čase vedľajších prázdnin podľa plánu dovoleniek.

**TRETIA ČASŤ**

***Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou***

***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 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 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody 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 alebo rozhodcu v zmysle ods.2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie 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 pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.1 -7 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 § 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :

a) poskytnúť miestnosť na zasadnutie výboru, členskej schôdze ZO v priestoroch školy.

b) poskytnúť na náklady zamestnávateľa telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia,

alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanieinternetu (náklady musia byť preukázateľné).

c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutie odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov

d) nástennú tabuľu na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2)Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3)Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku ( ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.

(4)Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovno-právnych vzťahov a kolektívneho vyjednávania, organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu v závislosti od rozpočtu.

(5) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO ( § 13 ods. 1 a § 240 ods. 6 a 7 ZP).

***Článok 18***

***Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovaniauplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnychpredpisov a tejto KZ, najmä:
2. **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**

* vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 ZOVZ) ,
* výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje ochrana ( § 240 ods. 9 ZP),
* vydanie predpisov a pravidiel o BOZP ( § 39 ods. 2 ZP),
* nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
* určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods.6 a 9 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)
* prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
* na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
* vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
* určenie podmienok na prideľovanie stravných lístkov,
* určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní , použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácii ( § 3, § 7 ods. 3 zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

1. **písomne informovať odborovú organizáciu najmä**:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:

a/ o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

b/ o dôvodoch prechodu,

c/ pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu zamestnancov,

d/ plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za polrok ( § 47 ods. 4 ZP),

- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),

- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný

čas (§ 49 ods. 6 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 hromadného prepúšťania (§ 73 ods.2

a 4 ZP),

- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci

roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho

činnosti; v rámci toho ajo limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu

určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať

rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP).

1. **vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

* rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
* opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29
* ods.2 ZP),
* opatrenia , ktoré môžu 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),
* nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
* organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
* dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi(§ 141a ZP),
* rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce ( § 144 ods. 6 ZP),
* stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP).
* opatrenia zamerané na starostlivosť kvalifikáciu o zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie ( § 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, 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),

- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti ( § 7 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z.

z. ),

- plán profesijného rozvoja ( § 40 ods. 4. zákona č. 138/2019 Z.z.).

**d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady**

**( § 239 ZP).**

***Článok 19***

***Záväzky odborovej organizácie***

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálnymier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods. 1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa ( § 230 ZP).

***Článok 20***

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

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 - § 147 ZP a v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci 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 iných predpisov na zaistenie BOZP

b/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými 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 inými predpismi na zaistenie BOZP

d/ kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené poruchy, príčiny porúch a havárií,

e/ zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,

f/ zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,

g/ uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,

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

i/ vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,

j/ odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,

k/ poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv

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

m/ vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,

n/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

***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 neškodnej 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 rokovaniach o otázkach BOZP.

***Článok 22***

***Zdravotnícka starostlivosť***

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

1/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

2/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov, podľa zásad tvorby a použitia sociálneho fondu,

3/ Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu :

a/ vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme / darovanie krvi a aferéza/ /§136 ods.1, §137 odst.5/,

c/ ostatné nároky týkajúce sa zdravotnej starostlivosti sú vymenované v (§ 141 ods.2),

5/ Zamestnávateľ zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebapoznanie a riešenie konfliktov.

***Článok 23***

***Stravovanie***

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom 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 , v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce na pracovisku dlhší ako štyri hodiny.

1. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty stravnej jednotky na daný rok, pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín sa poskytuje stravné podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
2. Pre uplatnenie § 152, ods. 7 Zákonníka práce má každý zamestnanec raz do roka právo výberu medzi:
3. zabezpečením stravovania formou stravných poukážok,
4. poskytnutím finančného príspevku na stravovanie

(4)Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č.

152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 € na jedno hlavné jedlo.

***Článok 24***

***Starostlivosť o kvalifikáciu***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje dbať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, v intenciách potrieb školy v zmysle schváleného plánu kontinuálneho vzdelávania zamestnancov.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa ZP §140 §155.

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,

b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,

1. Ak trvá pracovný pomer pedagogickému zamestnancovi len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm.a).

(5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

***Článok 25***

***Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie***

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa tvorí nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom je vo výške 1% a.

b) ďalším prídelom podľa Vyššej KZ vo výške do 0,5% max.

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č. 2.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že zo sociálneho fondu bude odvádzané na účet Odborovej

organizácie 0,05 % zo základu /podľa zák. č.591/.2007 Z. z / . Túto sumu uhrádzať raz ročne.

**ŠTVRTÁ ČASŤ**

***Článok 30***

***Záverečné ustanovenia***

(1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať raz ročne na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a OZ.

(2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden podpísaný originál KZ.

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

Vo Vrútkach dňa 01.01.2024

Mgr. Jana JamborováMgr. Silvia Rešetárová

---------------------------------- ------------------------------------

zaodborovú organizáciu za zamestnávateľa