

Kolektívna zmluva

Zmluvné strany : ZŠ Dolinský potok 1114/28
Kysucké Nové Mesto
v zastúpení riaditeľkou školy
Mgr. Anitou Tomaníčkovou
na jednej strane

a

základnou príslušnou odborovou organizáciou OZ PŠaV
pri ZŠ Dolinský potok 1114/28
Kysucké Nové Mesto
v zastúpení predsedníčkou ZO OZ PŠaV
Mgr. Slávkou Malikovou
na strane druhej

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu na rok 2022

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Túto kolektívnu zmluva /ďalej len KZ/ uzatvorili zmluvné strany v súlade s § 1 ods. 1 písm. a) až i) zákona č. 553/2003 Z. Z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2020. Je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Odborová organizácia bola zaregistrovaná na MV SR 7/2014, pod číslom VVS/1-2200/90-2823 a má právnu subjektivitu podľa zákona 83/1990 o združovaní občanov.
2. KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom, t. j. ZŠ Dolinský potok 1114/28 Kysucké Nové Mesto a jeho zamestnancami a taktiež i práva a povinnosti zmluvných strán. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa: 30.6.2002
3. Zmluvné strany zabezpečia plnenie tejto KZ tak, aby práva a povinnosti z nej vyplývajúce sa vzťahovali na všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Nevzťahuje sa na zamestnancov, ktorí pracujú na dohodu o vykonaní práce a dohodu o pracovnej činnosti.
4. Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými zákonmi a touto zmluvou. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu podľa §231 ZP ako svojho zmluvného partnera.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zástupca ZO OZ PŠaV je riadnym účastníkom pripomienkového konania k návrhom interných predpisov vydávaných zamestnávateľom, ktoré majú dopad na sociálne, životné a pracovné podmienky, zdravotnú starostlivosť, ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci zamestnancov. Počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sa vzájomne nebudú spochybňovať.

Článok 3

Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2022 a skončí 31. decembra 2022.
Kolektívna zmluva bude archivovaná 5 rokov.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Po podpísaní KZ oboma stranami zamestnávateľ túto KZ rozmnoží a v dvoch rovnopisoch ju doručí 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 doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. 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 3 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Článok 6

Zabezpečenie odborovej činnosti

1. Zamestnávateľ poskytne na základe ZP podľa §240 pre činnosť ZO OZ podľa prevádzkových možností priestory pre zasadanie výboru, členskej schôdze, oznamy a zariadenia (telefón, PC, kopírka a pod.).
2. Zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie podľa § 240 ods.2 ZP pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní 6 dní. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov rozhodne odborový orgán a vopred písomne oznámi túto skutočnosť zamestnávateľovi.
3. Zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý je zvolený do funkcie OZ umožní účasť na zasadaniach spojených s výkonom jeho funkcie v OZ a udelí mu pracovné voľno s nárokom na mzdu na nevyhnutne potrebný čas v zmysle § 137 ZP.

Článok 7

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

Zamestnávateľ:

a) Vyžiada si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodne po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitií a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) informuje odborovú organizáciu:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým,
- o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- o prijatí rozpočtu zriaďovateľom a pri jeho zmene podľa potreby;

c) vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu 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 (§ 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),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);

d) umožní 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).

- e) Zmluvné strany si budú navzájom vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva v zmysle platnej legislatívy a tejto KZ.

Článok 8

Vznik a ukončenie pracovného pomeru

Vznik a ukončenie pracovného pomeru rieši zákon č. 552/2003 Z. Z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákon č.138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov, Zákonníka práce.

Článok 9

Pracovný čas zamestnancov

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76 a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
5. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 10 Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Odmeňovanie zamestnancov sa realizuje podľa platných zákonov a predpisov a vnútorného mzdového predpisu.

Zamestnávateľ bude informovať OZ o záväznom limite mzdových prostriedkov určených na mzdy na rok 2022, ako aj o jeho zmenách.

Zamestnávateľ vo výplate mzdy na december (prípadne aj november) upraví výšku osobných príplatkov alebo mimoriadnych odmien tak, aby bol vyčerpaný celý ročný mzdový fond.

Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu do výšky jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ) za pracovné zásluhy:

- a) pri dosiahnutí **50 rokov** veku a podľa odpracovaných rokov nasledovne:

Nad 10 rokov v organizácii - môže byť až do výšky funkčného platu

Od 5 – 10 rokov v organizácii – do výšky 75 % funkčného platu

Od 2 do 5 rokov v organizácii - do výšky 50 % funkčného platu

Do 2 rokov v organizácii - bez nároku

- b) pri dosiahnutí **60 rokov**

Nad 10 rokov v organizácii - môže byť až do výšky funkčného platu

Od 5 – 10 rokov v organizácii – do výšky 75 % funkčného platu

Od 2 do 5 rokov v organizácii - do výšky 50 % funkčného platu

Do 2 roka v organizácii - bez nároku

„Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembra 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa alebo štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.“

Ďalším zákonom, ktorý bol novelizovaný vyššie uvedeným zák. č. 414/2021 Z.z. je zák. č. 553/2003 Z.z., v ktorom došlo k nasledovným zmenám:

- a) osobný príplatok (resp. jeho konkrétna časť), ktorého poskytnutie je naviazané na vykonávanie určitej činnosti sa odoberie po skončení výkonu danej činnosti. Touto zmenou sa zavádza možnosť automatizovať poskytovanie osobného príplatku v súvislosti s výkonom konkrétnych činností. Ide o znenie §10 ods. 2 v ktorom sa vkladá nasledovné ustanovenie: „Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok

zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.“

- b) príplatok za profesijný rozvoj za absolvovanie rozširujúceho štúdia sa zvyšuje na výšku 12% z pôvodnej výšky 6%. Ide o §14e ods. 1 písm. a) „12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu“. Zároveň sa ruší limit na maximálnu výšku príplatku za profesijný rozvoj zloženého z inovačného vzdelávania (doposiaľ bola 9%) a bude možné mať celú výšku príplatku za profesijný rozvoj zložené napr. aj z inovačného vzdelávania.

Článok 11

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa ZP.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné podľa ZP.
3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jedného jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2022 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky pre pedagogických a odborných zamestnancov je deväť týždňov. Dovolenka prevádzkových zamestnancov, ktorí dovърšili 33 rokov veku je šesť týždňov. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovърší najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov (do 31.1. daného roka) tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla v celku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
3. Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

Článok 14

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. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa Zákona o sťažnostiach.

3. Zamestnávateľ nepripustí akékoľvek šikanovanie, alebo iný postih za členstvo v odboroch.
4. Pri riešení pripomienok, sporov a sťažností zamestnanca v oblasti pracovno-právnej môže pracovníka na jeho požiadanie zastupovať v jeho prítomnosti ZV OZ.
5. Členovi ZO OZ je poskytnutá právna ochrana v zmysle platných stanov OZ.
6. Zamestnanec z titulu podania sťažnosti /aj neopodstatnenej/, nesmie byť postihovaný.
7. Nutná neprítomnosť v práci z dôvodu riešenia sťažností v pracovno-právnej oblasti sa považuje za ospravedlnenú s nárokom na mzdu.

Článok 16

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
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 KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
5. OZ bude vykonávať vyúčtovanie sociálneho fondu KZ polročne písomnou formou. Za prvý polrok kalendárneho roka najneskôr do 30. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

Článok 17

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov 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) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - f) 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),

- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- h) 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),
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP),
- k) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- l) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 18

Kontrola odborovým 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, 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, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 19

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľovi ju ukladá príslušná legislatíva.

Článok 20

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o zamestnancov

1. V rámci rekreačno-oddychovej starostlivosti o zamestnancov môže zamestnávateľ zorganizovať spolu so ZV-OZ 1 krát ročne poznávací zájazd pre svojich zamestnancov. Podľa dohody so zamestnávateľom sa zájazdu môžu zúčastniť aj rodinní príslušníci a bývalí zamestnanci, ktorí si náklady hradia sami.
2. V rámci sociálnej starostlivosti zamestnávateľ preplatí uvedené podľa prílohy 1.
3. V prípade dlhodobej PN (2 mesiace a viac, alebo pobytu v nemocnici viac ako dva týždne/, vyplatí zamestnávateľ na základe žiadosti zamestnanca jednorazový príspevok /výška je uvedená v dodatku KZ). Nárok na vyplatenie zaniká, ak sa preukáže porušenie liečebného režimu. Právo kontroly má riaditeľka školy, jeho štatutárny zástupca.
4. Zamestnávateľ sa s dotknutými zamestnancami dohodol, že za pranie osobných ochranných prostriedkov poskytne náhradné voľno s náhradou mzdy:
10 dní – kuchárke ŠJ, upratovačke,
6 dní – vedúcej ŠJ, školníkovi.
 Toto voľno sa bude čerpať v čase vedľajších prázdnin.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi z vážnych rodinných dôvodov a prekážok v práci na strane zamestnanca voľno. Takýto zamestnanec si včas zabezpečí odučenie rozvrhom predpísaných vyučovacích hodín po dohode s kolegami a upovedomí o tom riaditeľku školy.

Článok 21

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
 Celkový ročný prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - povinným prídelením je vo výške 1 % a
 - ďalším prídelením vo výške 0,25 % zo súhrnu.
2. Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.
2. Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
3. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
4. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
 U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2021 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2021, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2022 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
5. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť

zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

6. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe 1, ktorá je súčasťou tejto KZ.
7. Použitie príspevku zo SF je nenárokové. Poskytnutie príspevku z týchto prostriedkov bude realizované na základe písomnej žiadosti a požadovaných dokladov. Žiadosti budú odovzdané riaditeľke školy a bude sa k nim vyjadrovať i ZO OZ na škole. Nevyčerpané peňažné prostriedky SF je možné použiť na zvýšenie rozpočtu jednotlivých položiek, prípadne ďalšie použitie po vzájomnej dohode zmluvných strán.

Článok 22 Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.

2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Súčasťou kolektívnej zmluvy sú prílohy:

Príloha č.1 Zásady čerpania sociálneho fondu

V Kysuckom Novom Meste dňa: 30.12.2021

Org. č. 73 - 1066 - 5304
ZO-Odborový zväz pracovníkov
školstva a vedy
KLADNÁ ŠKOLA
Kladninský potok 1114

Mgr. Slávka Malíková
predsedníčka ZV OZ PŠaV

KLADNÁ ŠKOLA
Kladninský potok 1114/28
Kysucké Nové Mesto

Mgr. Anita Tomaničková
riaditeľ školy

PRÍLOHA č.1

KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE na rok 2022

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu zamestnancov

ZŠ Dolinský potok 1114/28, Kysucké Nové Mesto

Tvorba fondu:

Zákonom NR SR č. 313/2005 Z.z. ,ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 152 1994 Z.z. o sociálnom fonde

- a. Povinný pridel 1% zo súhrnu funkčných platov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok
- b. Ďalším prídelenom najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok

Príjmy - prenos z roku 2021	4 698,67€
predpokladané príjmy:	5 000,00 €
spolu :	9 698,67 €
Výdaje - použitie fondu:	
1/ Strava - príspevok na jedno jedlo denne 50 centov	4 250,00 €
2/ Masáže, wellnes, rehabilitácie alebo príspevok na spoločenské a kultúrne podujatia, vitamínové prípravky, úhrada liekov a okuliarov 50 € na osobu a rok	2 050,00 €
3/ PN viac ako 2 mesiace –jednorazová výpomoc 2x50,00 €	100,00 €
4/ Sociálna výpomoc pri úmrtí člena rodiny	100,00 €
5/ Krajná núdza, do výšky 2x50,00 € Príspevok sa poskytuje zamestnancovi v prípade živeľnej pohromy, kalamity, v prípade exekučného konania a pod.	100,00 €
6/ Teambuilding zamestnancov školy	3 000,00 €
7/ Predpokladaná rezerva	98,67 €
Spolu plánované výdavky	9 600,00 €