

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 18. 02. 2019 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Malokarpatské námestie 1, 841 03 Bratislava, zástupcom Mgr. Renatu Kozelovu, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Kozelovu, splnomocnencom na základe plnomocenstva

zo dňa 18. 02. 2019

(ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Bratislave, Malokarpatské námestie 1,

IČO: 42170915, zástupcom Mgr. Alenu Petákovou, riaditeľkou školy

(ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 18. 02. 2019, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Renatu Kozelovu, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocnenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 7. 9. 2009. 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 Zákonník práce skratka "ZP", zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme "ZOVZ".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmosžiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámene zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov predsa odborovej organizácie s riaditeľom školy, Z obznámenia s obsahom KZ sa vyhotovi 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.

Oboznámene zamestnancov s kolektívnou zmluvou

Článok 6

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

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Článok 5

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 oznacia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (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 rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Zmena kolektívnej zmluvy

Článok 4

1. Táto KZ upravuje pracovné 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.

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

Článok 3

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomne oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

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

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávateľa

Článok 7

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
2. Zamestnávateľ môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu nedostatčného objemu disponibilných prostriedkov, zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pomíňu dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

Článok 8

Odstupné a odchodné

1. 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 zamestnávateľovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca .

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnávateľovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 9

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas rokov 2019-2020 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZVS bod II. 1 v zámjme vytvárania príznavivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 Zákonníka práce zamestnávateľ v

1. Kolektívnym sporom zmluvne 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. Zmluvne 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

Riešenie kolektívnych sporov

Článok 13

1. Zmluvne 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 zmluvne strany použiť aj krajne prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluk, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.c.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zarúčené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvne strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

Článok 12

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Tretia časť

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 33 rokov veku.
2. Dovoľenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Dovoľenka na zotavenie

Článok 11

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska. Pracovný čas pedagogických zamestnancov sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa.
- rokoch 2019 - 2020 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

informovanosti zamestnancom.

(d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o odborových orgánoch a na sľavnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancom, zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancom s uzatvorenou kolektívnou funkcionárov a vedúcich zamestnancom zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávej a (c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových (b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie a pod.) na svoj náklad, odoslanie správ e-mailom a využívanie internetu,

a) telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na

zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej poslanie. Na splnenie povinností vyplyvajúcich z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ prevádzkovej činnosti svojej odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje 1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Článok 15

zbytočného odkladu (§ 13 ods.6 ZP).

2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancom v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

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

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancom a vybavovanie ich sťažností

Článok 14

3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využítie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny

- o výsledkoch prekovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2a 4 ZP)
- o výsledkoch prekovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 ZP)
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 dobe, počas ktorej sa hromadne prepúšťanie bude uskutočňovať
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- *pri hromadnom prepúšťaní o dôvodoch hromadného prepúšťania*
- pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 7 ZP)
- 4 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa pribežne (§ 47 ods. 1 ZP)
- plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- prechodu na zamestnancov
- o dôvodoch prechodu pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch
- mesiac predtým o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- sociálnom fonde)
- určení prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zák.č.152/1994 Z. z. o platu (§ 142 ods.4 ZP)
- zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného vymedzenie väzných prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže
- na určení hromadného čerpania dovolienky (§ 111 ods.2 ZP)
- prijatie plánu dovolieniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo
- určení rozsahu a podmienok práce nadsas (§97 ods.6 a 9 ZP)
- ZP),
- určení začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4
- nerovnomerne rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP,
- ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- výpoved' alebo okamžitě zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),

ňou v nasledovných prípadoch:

a) vyzádať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto kZ, najmä:

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

Článok 16

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov zriadenej 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

(p) 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, § 238 a § 239 ZP)

- zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP)
- zamestnávateľa alebo jeho časti, zliúčené, splynutie, rozdelenie, zmena právnej organizácie zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)
- zásadne otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenou a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehľbovanie dočasne prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods.3 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- výpoved' alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných

c) vopred preukovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatreniach súvisiacich so zaisťením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)
- zrozmiteľným spôsobom na začiatku kalendárneho roka po prijatí rozpočtu a na začiatku nového školského roka po úprave rozpočtu, o svojej hospodárskej finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na prísľušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách.

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 zisťovať 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) zaradovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - c) 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,
 - d) 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),
 - 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 (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 18

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 12 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.

Zväzky odborovej organizácie

Článok 17

1. Činnosti a poslania odborovej organizácie na školenia a vzdelávanie v oblasti pracovno-právnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

predseda výboru ZO 5 dní v roku.

a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

Zdravotnícka a sociálna starostlivosť

Článok 20

- na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.
- 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
- a) 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
- b) zisťovanie príčin pracovných úrazov a chorôb z povolaní, prípadne ich sami vyšetrovať
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na hospodárení zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či previerať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne zisťovanie zariadenia zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
2. Odborová organizácia v zámere toho bude v súlade s § 149 ZP zamestnávateľa.
1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

Článok 19

- o BOZP).
- l) vykonávať najmenej raz do roka spoločnú previerku BOZP (§ 21 ods. 6 a 7 zákona o BOZP),
- k) 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),
- j) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).
- i) zabezpečiť zástupcom zamestnancom 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),
- h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyzaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývadlá, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

- b) vybaviť pracoviská prísušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem
- c) poskytnúť zamestnancom bezplatné umiestnenie detí v školskom klube detí pri ZŠ
- d) poskytnúť po dohode bezplatný prenájom učebne alebo iného priestoru školy 1 hodinu v týždni na základe písomnej žiadosti zamestnanca.

Článok 21 **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých 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 právnickej osoby.
3. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
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 0,25 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 22 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlibovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

Článok 23 **Sociálny fond**

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

Štvrtá časť

**Článok 24
Záverčné ustanovenia**

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. 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.
4. Podpísaním novej kolektívnej zmluvy stráca účinnosť predchádzajúca kolektívna zmluva z roku 2018.

zakladná organizácia

V Bratislave 18. 02. 2019
 73 - 1010 - 104
 ZO OZ PSAV na Slovensku
 ZS Matičkarpatské nám.
 841 03 Bratislava
Kováčik

základná škola
 Matičkarpatské námestie 1
 841 03 BRATISLAVA

Co. Mr.

statutárny zástupca zamestnávateľa

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov, v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

(2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po písomnom odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, prípadne po prerokovaní na pracovnej porade.

(3) Nevýčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú. SK19 0200 0000 0039 5376 6359. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme predavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

(5) Zamestnanec, ktorý si uplatňuje nárok na čerpanie finančných prostriedkov zo SF, je povinný predložiť na schválenie zamestnávateľovi a predsedovi ZO OZ žiadosť (v ktorej sa uvedie aj číslo účtu, na ktorý mu majú byť finančné prostriedky zaslané) a originály finančných dokladov (bločky, listky, doklad o zaplatení,...) najneskôr v nasledujúcom mesiaci.

(6) Príspevok zo SF zamestnávateľ nemôže poskytovať na účely odmeňovania za prácu.

(7) O použití prostriedkov SF rozhoduje zamestnávateľ spoločne s príslušným odborovým orgánom pôsobiacim na pracovisku. Prostriedky zo SF je možné čerpať len na základe písomného súhlasu oboch zmluvných strán.

(8) O stave a čerpaní prostriedkov SF bude odborová organizácia informovaná 2x ročne, po uplynutí polroka.

(9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Ing. Hrádeková – účtovníčka školy.

Rozpočet sociálneho fondu

Čl.2.

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2019
 a/ povinný príděl vo výške 1% a príděl do výšky 0,05% podľa §3 odst. 6.600,00 €
 b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov 11.048,62 €

Spolu: 17.648,62 €

(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2019

a/ stravovanie..... 3.000,- €

b/sociálna výpomoc nenávratná – odchody do dôchodku..... 2.000,- €

c/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť..... 12.000,- €

d/ ostatné..... 648,62 €

Spolu: 17.648,62 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodnej stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške – 0,25 €.

Sociálna výpomoc nenávratná

(1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi:

- pri prvom odchode do dôchodku do výšky 100,- €
- pri životných jubileách 50, 60 rokov vo výške 100,- €
- pri vážnom ochorení zamestnanca alebo jeho priameho rodinného príslušníka do výšky 150,- €
- pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 150,00 €.

- V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške najviac 150,00 €.
- Pri narodení dieťaťa do jedného roka života dieťaťa vo výške 150,- €

73 - 1010 - 104
 ZO OZ PŠAV na Slovensku
 ZŠ Malokarpatské
 841 03 Bratislava
 odborová organizácia

LAKADNÁ ŠKOLA
 Malokarpatské námestie 1
 841 03 BRATISLAVA
 -1-
 zamestnávateľ

V Bratislave 18. 2. 2019

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu sú súčasťou kolektívne zmluvy na roky 2019a 2020 a nadobúdajú účinnosť dňom 1. 3. 2019. Ich účinnosť končí podpísaním nového dodatku ku kolektívnej zmluve alebo uzatvorením novej kolektívnej zmluvy.

- Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok:
- na organizovanie divadelných predstavení,
 - spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami základných škôl, školských zariadení
 - jednorazový príspevok zamestnancovi na kultúrne a športové vyžitie, relax (ozdravovacie relaxačné aktivity) a nákup kníh vo výške 25,- € na rok.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

- (2) Zamestnanec podloží svoju žiadosť relevantnými dokladmi. Napr.:
- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody
 - potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
 - fotokópia listu vlastnictva nehnuteľnosti
 - potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti
 - potvrdenie o výkone zdravotného úkonu alebo
 - potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne, ktoré znáša poisťovne (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poisťovne alebo
 - potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poisťovne)
 - rodný list dieťaťa