

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA ROK 2022

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov zmluvné strany :

Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, ZŠ Tribečská ul. 955 01 Topoľčany, IČO : 42367484, v zastúpení : Mgr. Andreou Jakubičkovou, predsedom odborovej organizácie

a

Základná škola, Tribečská 1653/22, Topoľčany, IČO : 37860721, v zastúpení Mgr. Annou Krajčíkovou, riaditeľkou školy

uzatvárajú dňa 1. 2. 2022 podľa § 2, ods. 3, písm. a) Zák. NR SR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov túto kolektívnu zmluvu :

Článok 1 Úvodné ustanovenie

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa Zák. NR SR č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov podľa článku 5, ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z čl. 2.1 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 17. 12. 2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Andreu Jakubičkovú, predsedu odborovej organizácie.
Uvedené splnomocnenie tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 2. 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 ďalej bude uvádzať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa ako „zmluvné strany“, miesto Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku Základná škola, Tribečská ul. „odborová organizácia“, miesto kolektívna zmluva „KZ“, miesto Zákonníka práce „ZP“.
4. KZ, ktorá vychádza z platných právnych predpisov nepripúšťa akúkoľvek diskrimináciu, alebo preferovanie zamestnancov z dôvodov proklamovaných v Listine základných slobôd – Ústavný zákon č. 23/1991 Zb.
5. Ustanovenia tejto KZ sú záväzné pre zamestnávateľa a všetkých zamestnancov, teda aj zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní, alebo sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na kratší pracovný čas.
KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú na Dohodu o vykonaní práce, Dohodu o pracovnej činnosti, alebo Dohodu o brigádnickej práci študentov.
6. Odborová organizácia najneskôr do 15-tich dní od uzatvorenia KZ oboznámi svojich členov s jej obsahom, o čom vyhotoví zápisnicu, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Zamestnávateľ zabezpečí publikáciu uzatvorenej kolektívnej zmluvy jedným výtlačkom v zborovni. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47, ods. 2 ZP.
7. Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 2

Postavenie odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo slobodného združovania sa a kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu ako oprávneného predstaviteľa zamestnancov pre kolektívne vyjednanie.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov, funkcionárov odborov za ich námety a kritické pripomienky a v plnom rozsahu zabezpečí ich zvýšenú právnu ochranu.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii pracovné priestory pre nevyhnutnú organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť a pre potreby konania členských schôdzí.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva funkciu v odborovej organizácii pracovné voľno podľa jeho potreby s nárokom na náhradu mzdy v súlade s ustanovením § 240 ZP, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov. Zamestnávateľ si vyhradzuje právo kontroly, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v nevyhnutnom rozsahu pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradnou mzdou v sume jeho funkčného platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach (§ 138 ZP) a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných odborovou organizáciou.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť prístup ku všetkým všeobecne záväzným predpisom, ktoré vo svojej práci uplatňuje pre všetkých zamestnancov školy. Ďalej sa zaväzuje operatívne informovať odborovú organizáciu o zásadných písomnostiach, metodických pokynoch a odporúčaniach, zasielaných MŠVVaŠ SR, resp. MPSVaR SR, MV SR a pod. Zamestnávateľ predloží na požiadanie odborovej organizácii raz polročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a predpokladanom vývoji jeho činnosti, ak o to odborová organizácia požiada.
7. Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu hospodárskeho tajomstva, alebo oprávnených záujmov zamestnávateľa. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok 3

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. 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.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah v § 76a, ods. 1 a ods. 2 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak pracovný pomer skončil podľa § 68, ods. 1 ZP.
3. S účinnosťou od 1.januára 2022 sa zavádza nový výpovedný dôvod - dovŕšenie veku 65 rokov života zamestnanca a veku určeného na nárok na starobný dôchodok (ďalej len „§ 63 ods.1 písm. f) ZP“).

Zamestnávateľ a zamestnanec budú môcť skončiť pracovný pomer aj uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodu podľa § 63 ods.1 písm. f) ZP.

Skončenie pracovného pomeru podľa § 63 ods.1 písm. f) ZP bude spojené s povinnosťou zamestnávateľa poskytnúť odstupné. Zároveň bude mať zamestnanec nárok na poskytnutie odchodného, ak by požiadal o poskytnutie starobného dôchodku najneskôr do 10 dní odo dňa skončenie pracovného pomeru. (Uznesenie Ústavného súdu uverejnené pod č. 539/2021 Z. z. pozastavilo účinnosť §63 ods.1 písm. f) Zákonníka práce s účinnosťou od 29. decembra 2021. Ustanovenie §63 ods.1 písm. f) malo nadobudnúť účinnosť od 1.1.2022 a malo zniesť: „f) zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku a vek určený na nárok na starobný dôchodok.“

4. Týždenný pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodín týždenne.
Zamestnanci vykonávajúci práce pedagogického asistenta môžu mať v zmysle § 85 ZP týždenný pracovný čas najviac 40 hodín týždenne, čím zamestnávateľ dodrží prerozdelenie schváleného celkového mesačného pracovného úväzku medzi všetkých pedagogických asistentov.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou výchovno–vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska za podmienok ustanovených v Pracovnom poriadku školy.
6. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103, ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.
7. Zamestnávateľ v zmysle § 48 ZP, ods. 4, písm. d) môže prijať zamestnanca do pracovného pomeru opätovne na dobu určitú do dvoch rokov, alebo nad dva roky, ak ide o výkon práce pedagogického asistenta, alebo učiteľa – katechéta, alebo kňaza.
8. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
9. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie bola na rok 2022 dohodnutá v sume 10 € eur mesačne na zamestnanca, ak o to zamestnanec písomne požiada.

Článok 4 **Odmeňovanie zamestnancov**

1. Zamestnanci sú odmeňovaní podľa
 - a) ustanovení Zák. NR SR 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
 - b) nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní
 - c) nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na príslušný kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku odmenu vo výške max. 300,- Eur, ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako tri roky.
Výšku odmeny určí zamestnávateľ v závislosti od aktuálnej výšky rozpočtu organizácie.
3. Plat zamestnanca je určený osobitným rozhodnutím podľa platných predpisov. Plat zamestnanca sa bude vyplácať pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 14-teho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, v ktorom bola práca vykonaná, na účet zamestnanca. Zamestnanec sa zaväzuje oznámiť číslo

účtu a banku, v ktorej má účet vedený, ako aj povinnosť nahlásiť prípadnú zmenu účtu. V prípade porušenia uvedenej povinnosti zamestnávateľ nenesie zodpovednosť za omeškanie vyplatenia platu.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s odborovou organizáciou :
 - návrh na zníženie , alebo odobratie osobného príplatku
 - týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka
 - Plán profesijného rozvoja

Článok 5 Starostlivosť o zamestnancov

1. Odborová organizácia zabezpečí organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin, alebo poskytne príspevok z vlastných zdrojov na rekreačné poukazy pre členov odborovej organizácie a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku (s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu) a to podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení (ŠJ). Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie sumou najmenej vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa Zák. NR SR č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.
4. V zmysle § 152 ZP zamestnávateľ stanovuje hodnotu stravovacej poukážky vo výške 4,30 €. Z tejto hodnoty sa počíta aj finančný príspevok na stravu, ak zamestnanec písomne oboznámi zamestnávateľa o skutočnosti, že zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovanie priamo na pracovisku (na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára). S účinnosťou od 1.3.2021 podľa § 152 ods. 2 ZP, pokiaľ zamestnávateľ nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, je povinný zamestnancovi umožniť si vybrať medzi finančným príspevkom na stravovanie a stravovacou poukážkou. Na všetky formy zabezpečenia stravovania zamestnávateľ poskytne príspevok zamestnávateľa vo výške 2,37 € na stravnú jednotku.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo Sociálneho fondu v zmysle Zák. NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,40 € na jedno hlavné jedlo.
6. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzatvorené príslušné dohody so zamestnávateľom bude poskytnuté pracovné voľno podľa platných predpisov.

Článok 6 Tvorba a použitie Sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška Sociálneho fondu sa určuje tak, že celkový prídel do Sociálneho fondu je tvorený :
 - povinným prídelom vo výške 1 %
 - ďalším prídelom vo výške 0,25 %zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Rozpočet, použitie Sociálneho fondu, vrátane zostatku z minulého roku, budú realizované v zmysle Zásad tvorby a používania sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok, ktoré sú neoddeliteľnou

súčasťou KZ a v zmysle Zák. NR SR č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov, prípadne podľa dohody s odborovým orgánom na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 7

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 Zák. NR SR č. 311/2001 Z. z. v znení Zák. NR SR č. 440/2015 Z. z. ZP, § 6 až § 10 Zák. NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení Zák. NR SR č. 378/2015 Z. z. 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 riadenia ochrany práce.
2. Zamestnávateľ bude oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie dodávateľským spôsobom – zmluvne s firmou BKS SAFETY s.r.o., Ul. A. Hlinku 227/6, Bánovce nad Bebravou.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života (podľa pracovno-právnych predpisov) bezplatné používanie potrebných ochranných pracovných prostriedkov, umývacích, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov, prípadne ochranných nápojov a špecificky účinných doplnkov stravy, pracovného odevu a pracovnej obuvi.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancom vykonať lekárske prehliadky zdravotného stavu, vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
5. Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 149 ZP.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že fajčenie v celom areáli školy je zakázané.

Článok 8

Prechodné a záverečné ustanovenia

1. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovania o zmene, alebo doplnení tejto KZ ak to vyplynie zo zmien všeobecne záväzných právnych predpisov, alebo zo zmien ustanovení KZ, ktoré sa týkajú finančných nárokov, a to v závislosti od prideleného rozpočtu.
Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak. Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.
2. Kontrola plnenia záväzkov, vyplývajúcich z KZ bude vykonaná do 31. 12. príslušného kalendárneho roka na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu, alebo doplnenie tejto KZ.
3. Riešenie sťažností zamestnancov bude vykonávané v súlade s Listinou základných práv a slobôd za osobnej účasti sťažovateľa, riaditeľa školy, predsedu odborovej organizácie, prípadne ďalšieho zainteresovaného zamestnanca.

Článok 9
Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami.
2. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť dňa 1. februára 2022.
3. KZ je vyhotovená v dvoch vyhotoveniach, po jednom pre každú zmluvnú stranu.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Topolčanoch dňa 31. 1. 2022

Mgr. Anna Krajčíková,
riaditeľka školy, Základná škola, Tribečská 1653/22, Topolčany

Mgr. Andrea Jakubičková
*predseda, Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy
na Slovensku Základná škola, Tribečská 1653/22, Topolčany*
