



**Základná škola Jánoša Endrődého s VJM - Endrődého Jánoš
Alapiskola, Školská ulica 491/2, 943 52 Mužla**

**Kolektívna zmluva
*na rok 2022***

Zmluvné strany:

1. ZŠ Jánoša Endrődyho s VJM v Mužle
Adresa: Školská ulica 491/2, 943 52 Mužla,
Riaditeľ: Ing. Árpád Ölveczky
(ďalej len „zamestnávateľ“)

- Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
2. Pri ZŠ Jánoša Endrődyho s VJM v Mužle
zastúpená: Ing. Pavol Bottyán, predseda
(ďalej len „odborová organizácia“)

uzavreli v súlade s § 231 Zákonníka práce, zákonom 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, zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2022 túto:

kolektívnu zmluvu

Prvá časť Základné ustanovenia

Čl. 1 Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Cieľom je zabezpečiť sociálno-ekonomický rozvoj zamestnávateľa, pracovné a sociálne potreby a záujmy zamestnancov, zlepšovať ich pracovné podmienky a životné podmienky, ktoré sú predpokladom riadneho výkonu práce a smerujú k úspešnému napĺňaniu poslania a hlavných úloh zamestnávateľa.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na bývalých zamestnancov sa kolektívna zmluva vzťahuje v rozsahu vymedzenom v tejto zmluve.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať a plniť ustanovenia kolektívnej zmluvy s cieľom zachovávať sociálny mier.

Čl. 2

Postavenie odborovej organizácie

1. Odborová organizácia je právnickou osobou, má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Rady základných organizácií odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku okresu Nové Zámky.
2. Odborová organizácia je v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov oprávnená vystupovať v právnych vzťahoch. Predseda ZO je splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzavretie kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ uznáva ako svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a záväzky zmluvných strán

Čl. 3

Zákaz diskriminácie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu kolektívnej zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a priamo alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

Čl. 4

Spolurozhodovanie

1. Spolurozhodovanie je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pri ktorom na realizáciu určitého právneho úkonu alebo na prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.

2. Zamestnávateľ je povinný vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v týchto prípadoch:
 - a) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členmi odborového orgánu, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 Zákonníka práce),
 - b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona o výkone práce vo verejnom záujme),
 - c) vydanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 Zákonníka práce),
 - d) prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 Zákonníka práce),
 - f) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 Zákonníka práce),
 - g) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4., Zákonníka práce),
 - h) určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 Zákonníka práce),
 - i) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 Zákonníka práce),
 - j) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 Zákonníka práce
 - k) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce),
 - l) tvorbu, výšku a použitie príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom.
3. Dohoda alebo súhlas odborovej organizácie, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami alebo písomným vyjadrením do desiatich pracovných dní od obdržania žiadosti zamestnávateľa. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodnúť inú lehotu.

Čl. 5 Prerokovanie

1. Prerokovaním je výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa zohľadnilo aj stanovisko odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 Zákonníka práce),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
 - c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 Zákonníka práce),
 - d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 Zákonníka práce),
 - f) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 Zákonníka práce),
 - g) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky a prekážok v práci [§ 152 ods. 7 písm. a) Zákonníka práce

- h) rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie [§ 152 ods. 7 písm. c) Zákonníka práce],
 - i) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 Zákonníka práce),
 - j) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 Zákonníka práce),
 - k) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca, ak presahuje 33,19 EUR (1 000 Sk ,§ 191 ods. 4 Zákonníka práce),
 - l) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 Zákonníka práce),
 - m) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť [§ 237 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce],
 - n) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia [§ 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce],
 - o) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach [§ 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce],
 - p) 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) Zákonníka práce],
 - q) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov [§ 237 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce].
3. Na účely uvedené v bode 2 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a podklady. V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie do desiatich pracovných dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo.

Čl. 6

Právo na informácie

1. Informovaním je ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov odborovej organizácii, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov, vyplývajúcich zo zákona a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - a) o platobnej neschopnosti, a to do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 Zákonníka práce),
 - b) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým o
 - ba) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - bb) dôvodoch prechodu,
 - bc) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - bd) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 Zákonníka práce),
 - c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne (§ 47 ods. 4 Zákonníka práce),

- d) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 Zákonníka práce),
 - e) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 Zákonníka práce),
 - f) pri hromadnom prepúšťaní o
 - fa) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - fb) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - fc) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - fd) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - fe) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
3. Zamestnávateľ môže zo závažných dôvodov odmietnuť poskytnutie tých informácií o svojej hospodárskej a finančnej situácii, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa.
4. Odborová organizácia je povinná predložiť zamestnávateľovi zoznam členov odborových orgánov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom a oboznámiť zamestnávateľa s každou zmenou svojho organizačného členenia, zmenou rozdelenia kompetencií medzi jednotlivými orgánmi odborovej organizácie a predložiť zamestnávateľovi na jeho požiadanie základné dokumenty odborovej organizácie (napr. stanovy, volebný poriadok, zmluvu o združení a pod.).

Čl. 7

Kontrolná činnosť

1. Právo odborovej organizácie na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii všetky podklady potrebné na kontrolu v oblastiach podľa bodu 2, zabezpečí účasť svojho zástupcu, umožní vstup členom odborovej organizácie do všetkých priestorov, v ktorých je to na uskutočnenie kontroly potrebné.
2. Odborová organizácia má právo na kontrolu:
 - a) v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
 - b) v oblasti závodného stravovania,
 - c) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, jej rozsahu a potrebnej súčinnosti informovať zamestnávateľa najmenej päť pracovných dní vopred. Kontrolu môžu vykonať členovia odborovej organizácie len na základe písomného poverenie odborovej organizácie.
4. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote desať pracovných dní po skončení kontroly. Odborová organizácia je oprávnená vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

5. O nedostatkoch zistených pri kontrole podľa bodu 2 písm. c) vypracuje Odborová organizácia protokol. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.
6. Kontrola dodržiavania mzdových predpisov je spätá s ochranou osobných údajov zamestnanca. Medzi chránené údaje patrí výška platu, aj výška odmien zamestnanca, preto ku kontrole platových náležitostí musí byť daný súhlas každého zamestnanca.

Čl. 8

Vzájomné práva a záväzky

1. Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať v rozsahu danom zákonom a touto kolektívnou zmluvou.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky, ani za činnosť vyplývajúcu z odborovej funkcie. Volení funkcionári odborovej organizácie na všetkých stupňoch, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, majú zvýšenú ochranu podľa Zákonníka práce.
3. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútorným predpisom.
4. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na výkon funkcie v odborovej organizácii alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu pracovné voľno v súlade s ustanovením § 136 ods. 1 v spojení s § 137 ods. 5 písm. c) a e) a § 138 ods. 1., Zákonníka práce.
5. Na splnenie povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 240 ods. 4 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii najmä:
 - a. pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie miestnosť s technickým (výpočtovej a rozmnožovacej techniky) a materiálnym vybavením a bude uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou a zabezpečí pripojenie počítačov základnej organizácie na internet,
 - b. vhodnú zasadaciu miestnosť na výročné schôdze, konferencie, vzdelávanie odborárov a na slávnostné akcie spojené s ocenením práce zamestnancov,
 - c. priestor na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a o činnosti odborovej organizácie (úradná výveska, internetová stránka),
 - d. ďalšie materiálne a organizačné zabezpečenie po dohode predsedu ZO a kvestora.
6. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier. O okolnostiach vedúcich k porušeniu sociálneho mieru je povinná bez zbytočného odkladu informovať zamestnávateľa.
7. Odborová organizácia bude pozývať na zasadnutia ZO zástupcu zamestnávateľa a za účelom hodnotenia plnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.

8. Zamestnávateľ bude pozývať zástupcu odborovej organizácie na zasadnutia pre školu dôležitých porád.

Čl. 9

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívne spory sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy, spory o uzavretie dodatkov ku kolektívnej zmluve a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak dôjde ku kolektívnemu sporu a tento nevyriešia vzájomným rokovaním do 30 dní od jeho vzniku, požiadajú o riešenie kolektívneho sporu sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov. V prípade neúspešného konania pred sprostredkovateľom, zmluvné strany po vzájomnej dohode požiadajú o rozhodnutie v spore rozhodcu.
3. Náklady spojené s konaním pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom uhrádza každá zo zmluvných strán jednou polovicou.

Čl. 10

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy, a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov rieši nadriadený zamestnanec sťažovateľa a príslušný odborový orgán.
2. Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 15 pracovných dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený zamestnanec túto skutočnosť sťažovateľovi a postúpi spor komisii na to osobitne zriadenej.
3. Komisia zriadená podľa bodu 2 má najmenej štyroch členov, obidve zmluvné strany majú v komisii vždy rovnaký počet zástupcov. Sťažnosť alebo spor sa považuje za vyriešený, ak za prijatie rozhodnutia komisie hlasuje viac ako polovica členov komisie.
4. Postupom podľa bodov 1 až 3 nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky súdnou cestou.

Tretia časť

Starostlivosť o zamestnancov

Čl. 11

Pracovný čas

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca, bez prestávky na odpočinok a jedenie, je 37 a ½ hodiny, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách.
2. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, poskytne zamestnávateľ prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút tak, aby táto prestávka nebola na začiatku a na konci zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ak zamestnanec prekročí stanovenú prestávku na odpočinok a jedenie z dôvodu vzdialenosti stravovacieho zariadenia, za predpokladu, že si zamestnanec čas presahujúci 30 minút nadpracuje.
5. **Zamestnávateľ súhlasí podľa § 88 ods. 5** so zavedením týždenného pružného pracovného času. Pri týždennom pružnom pracovnom čase si zamestnanec sám volí začiatok, ale aj koniec pracovnej zmeny. Pri tomto spôsobe rozvrhnutia pružného pracovného času nemá zamestnanec stanovenú dĺžku dennej pracovnej zmeny, ale iba dobu základného pracovného času. V ZŠ je zavedené -pružné štvortýždňové pracovné obdobie. V tomto období si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v období štyroch po sebe idúcich týždňov, ktoré určí zamestnávateľ, odpracovať pracovný čas určený zamestnávateľom na toto štvortýždňové obdobie, pričom dĺžka pracovnej zmeny v daný deň môže byť najviac podľa § 88 ods. 6., Zákonníka práce je 12 hodín.

Zamestnávateľ nevyhnutne potrebuje, základnom pracovnom čase:

6. pedagogického zamestnanca - učiteľa a asistenta k dispozícii v čase medzi 7:30 hod. a 13.30 hod. – je základným pracovným časom,
7. pedagogického zamestnanca - vychovávateľa k dispozícii v čase medzi 10:00 hod. a 16.00 hod. – je základným pracovným časom,
8. odborného zamestnanca – účtovníka, ekonóma 7:30 – 15:00 – je základným pracovným časom,
9. školníka, údržbára – 7:00 – 15:00 – je základným pracovným časom,
10. Upratovačka – čas od 7:30 hod. do 9:30 hod. čas os 13:30 hod do 18:00 hod. je voliteľným pracovným časom,
11. Voliteľný pracovný čas na príchod (6:00 hod. – 10:00 hod.) a na odchod (13:30 hod. – 18.00 hod.).
12. Práca doma – zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým a odborným zamestnancom vykonávať činnosti mimo pracoviska, pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska, odborným zamestnancom odbornú činnosť.
13. Podmienky uplatňovania pružného pracovného času sú upravené v Zásadách pre uplatnenie pružného pracovného času na R PU v Nitre v znení dodatkov č. 1 a 2, ktorých záväznosť bola Opatrením PU č. 4/2003 rozšírená na tie súčasti Rady ZO PŠaV , ktoré sa rozhodli uplatňovať pružný pracovný čas na svojich pracoviskách.

Čl. 12 nadčas

V zmysle § 97 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení (ďalej ako „Zákonník práce“) nasledovnú dohodu o práci nadčas:

1. Zamestnávateľ a zamestnanec sa podpisom tejto dohody dohodli na výkone práce nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času, ktorú bude zamestnanec vykonávať mimo rámca pracovného času, najviac však v rozsahu 150 hodín ročne. Práca nadčas je odôvodnená nasledovnými (vážnymi) dôvodmi na strane zamestnávateľa: naliehavá zvýšená potreba práce z dôvodu - dlhodobej práceneschopnosti, návšteva lekára, ošetrovanie člena rodiny-, viacerých pedagogických a nepedagogických zamestnancov.
2. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že dohodnutá práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období 4 mesiacov po sebe nasledujúcich.
3. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že za prácu nadčas, ktorá vznikne zamestnancovi pre výkon práce nadčas z dôvodu vyššieho úväzku zamestnanca ako stanovuje Nariadenie vlády SR č. 201/2019 Z. z. ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %.
4. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že za ostatnú prácu nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna.
5. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že náhradné voľno budú čerpať v období školských prázdnin.
6. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas – podľa bodu 5., patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.
7. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 zákona č. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
8. Zamestnanec si uplatňuje náhradné voľno v zmysle § 7 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov za výkon práce nadčas.
9. Táto dohoda sa uzatvára na obdobie do 31.12.2022.

10. Zmeny ustanovení tejto dohody sa môžu meniť len dohodou oboch strán.

Čl. 13

Dovolenka na zotavenie

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovení v §103 ZP o jeden týždeň.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť za nasledovných podmienok:
 - a) Pracovné voľno sa poskytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa aspoň 10 pracovné dni vopred.
 - b) Pracovné voľno poskytne len ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa.
3. Pracovné voľno sa neposkytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa o pracovnom voľne len v deň, kedy si chce pracovné voľno čerpať. V takom prípade zamestnanec má nárok na pracovné voľno len v zmysle ustanovení § 141 ods. 2 ZP
4. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. V mesiacoch júl, august a v čase prázdnin čerpať dovolenku.

Čl. 14

Odstupné a odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné podľa Zákonníka práce a platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
2. Podľa novelizácie z roku 2022 zákona č. 553/2003 a KZVS výška odchodného a odstupného pri odchode do starobnom dôchodku alebo pri ukončení zamestnania podľa zákona. Odchodné a odstupné sa zvyšuje o jednu mesačnú výplatu oproti súčasnému stavu.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odstupné za podmienok a vo výške stanovenej Zákonníkom práce a platnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

Čl. 15

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa všetci zamestnanci pred založením a počas pracovného pomeru podrobili vstupnej lekárskej prehliadke.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť lekárske preventívne prehliadky v súlade so zákonom č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov a zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Čl. 16

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
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. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 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 0,62 € na jedno hlavné jedlo v cene stravného lístku.

Čl. 17

Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie kvalifikácie a rekvifikáciu v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140, 153 až 155 Zákonníka práce v rámci svojich ekonomických možností.

2. Zamestnávateľ môže vysielat' zamestnancov v záujme zvyšovania ich kvalifikácie na odborné stáže, študijné zahraničné a domáce pobyty, kongresy a konferencie so zameraním na zvyšovanie odbornej spôsobilosti, ak to umožnia pridelené finančné prostriedky. Pri zahraničných študijných pobytoch poskytne zamestnancovi v kalendárnom roku pracovné voľno s náhradou platu najviac za obdobie jedného mesiaca. Na dlhšie obdobie poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady platu v súlade so Zákonníkom práce.

Čl. 18

Rekreačná starostlivosť, športová a kultúrna činnosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí prevádzku vlastných zariadení tak, aby poprípade mohli slúžiť na rekreáciu zamestnancov a ich rodinných príslušníkov za poplatky v súlade s platným cenníkom.
2. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov a odborovú organizáciu o spôsobe a výške finančnej úhrady za využívanie zariadení.
3. Hnutel'ný majetok zamestnávateľa, ktorý komisia schválila na vyradenie, bude cestou celoškolského informačného zdroja poskytnutý prednostne zamestnancom zamestnávateľa odplatne v súlade s platnou právnou úpravou.

Čl. 19

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanovením § 146 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a za tým účelom vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Povinnosti zamestnávateľa podľa bodu 1 sú podrobne upravené v jeho vnútorných predpisoch. Zamestnávateľ zabezpečí, aby s týmito predpismi boli oboznámení všetci zamestnanci, zverejnením na svojej internetovej stránke.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Odborová organizácia bude najmä:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracoviská a zariadenia 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 sám vyšetrovať,

c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch,

d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Čl. 20

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravujú Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu.
3. O využívaní sociálneho fondu spolurozhoduje so zamestnávateľom odborová organizácia.
4. Doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov je upravené v Zásadách na realizáciu doplnkového dôchodkového sporenia.

Štvrtá časť Odmeňovanie

Čl. 21

Plat, zaradovanie do platových tried

1. Zamestnávateľ je povinný zaradovať zamestnancov do platových tried a poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu plat, a to v súlade so zákonom 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, Zákonníkom práce, touto kolektívnou zmluvou a platným vnútorným predpisom.
2. Pri prijatí zamestnancov do pracovného pomeru je ich zaradenie do príslušných platových tried a platových stupňov súčasťou pracovnej zmluvy. Súčasťou pracovnej zmluvy je aj pracovná náplň – popis činností zamestnanca podľa katalógu pracovných činností.
3. Rozhodnutie o určení platu doručí zamestnávateľ zamestnancovi najneskôr do desiatich pracovných dní od uzatvorenia pracovnej zmluvy.

4. Na základe zákona, Zákonníka práce, zákon č. 553/2003 Z. z., § 7 a Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa upravujeme odmeňovanie nepedagogických zamestnancov na základe platových tabuliek. Výšku platu tam kde platové tabuľky nedosahujú výšku minimálnej mzdy zamestnávateľ je povinný dorovnávať výšku mzdy. Pritom zobrať na zreteľ počet odpracovaných rokov a náročnosť pracovného zaradenia.
5. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou bude vykonávať kontroly zaradenia zamestnancov do platových tried. Členom kontrolnej komisie môže byť predseda ZO alebo člen výboru.
6. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov raz za rok na porade s prítomným zástupcom odborovej organizácie.
7. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa spravidla do 15. dňa v mesiaci. Ak prípadne tento deň na sobotu, nedeľu alebo sviatok, plat sa vyplatí v predchádzajúci deň. Zamestnávateľ zverejní výplatné termíny na celý kalendárny rok.
8. Odborová organizácia bude odporúčať zamestnancom, aby využívali zákonnú možnosť poukazovať plat alebo jeho časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike.

Čl. 22 Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa takto:
 - a) do 5 rokov - 75 % funkčného platu
 - b) nad 5 rokov - vo výške funkčného platu
2. Vo výnimočných prípadoch môže riaditeľ priznať odmenu podľa bodu 1 v plnej výške funkčného platu aj bez dodržania podmienky odpracovanej doby u zamestnávateľa (napríklad vysokokvalifikovaní odborníci prijatí výberovým konaním).

Piata časť Spoločné a záverečné ustanovenia

Čl. 23 Spoločné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať ročne, najneskôr do 31. decembra príslušného kalendárneho roka.
2. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Návrh na zmenu kolektívnej zmluvy sa označí ako „dodatok

ku kolektívnej zmluve“ a čísluje sa v poradí, v akom je uzavretý. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy rokovať do 30 dní odo dňa doručenia návrhu druhej zmluvnej strane.


3. Akékoľvek zmeny tejto kolektívnej zmluvy sú platné a účinné iba po podpísaní oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.
4. Kolektívna zmluva bude uložená u riaditeľa v riaditeľni a na výbore základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri ZŠ J. Endrődyho s VJM Mužla.
5. Zmluvné strany uchovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu piatich rokov od skončenia jej účinnosti.
6. Odborová organizácia oboznámi so znením tejto kolektívnej zmluvy primeraným spôsobom zamestnancov zamestnávateľa, a to do 15 dní od jej podpísania.
7. Zamestnávateľ oboznámi s touto kolektívnou zmluvou novoprijatých zamestnancov pri nástupe do zamestnania v súlade s § 47 ods. 2., Zákonníka práce.

Čl. 24

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je podpísaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každé má platnosť originálu.
2. Kolektívna zmluva sa uzaviera na obdobie do 31. decembra 2022. V prípade, že do tohto času nebude uzavretá nová kolektívna zmluva, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzavretia novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 30. augusta 2023, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
3. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami od 1. januára 2022.

V Mužle: 20. decembra 2021

73 - 1042 - 404
Základná organizácia odb.zväzu
pracovníkov školstva a vedy
Základná škola
943 52 Mužla

Ing. Bottyán Pavol
predseda ZO OZ PVaŠ

Základná škola Jánosa Endrődyho
s vyučovacím jazykom maďarským
Endrődy János Alapiskola
943 52 Mužla, Školská ulica 491/2.
- 1 -


Ing. Ölteczky Árpád
riaditeľ školy

Dodatok č.1ku Kolektívnej zmluve

Dodatok ku Kolektívnej zmluve na rok 2022 na základe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, zákona zz. 553/2003 a jednaní tripartity sa zmluvy dopĺňa.:

1:

do Čl. 13 Dovolenka na zotavenie


Na základe KZVS na rok 2022 zamestnávateľ poskytne v prvom polroku školského roku 2022/23 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c), ZP jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu. O pracovné voľno je potrebné žiadať zamestnávateľa písomne.

2:

Do Čl. 22 Odmena

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. augusta 2022, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 500 eur. Odmena bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac august 2022, najneskôr však do 31. Decembra 2022. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.

V Mužle: 25. augusta 2022
73-1042-404
Základná organizácia odb.zväzu
pracovníkov školstva a vedy
Základná škola
943 52 Mužla


Ing. Bottyán Pavol
predseda ZO OZ PVaŠ

Základná škola Jánosa Endrődyho
s vyučovacím jazykom maďarským
Endrődy János Alapiskola
943 52 Mužla, Školská ulica 491/2.
- 1 -


Ing. Ötveczky Árpád
riaditeľ školy

Dodatok č. 2 ku Kolektívnej zmluve

Čl. 16, bod 4 sa mení Stravovanie

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 0,59 € na jedno hlavné jedlo v cene stravného lístku.

V Mužle, 29. septembra 2022

73-1042-404
Základná organizácia odb.zväzu
pracovníkov školstva a vedy
Základná škola
943 52 Mužla
Ing. Bottyán Pavol
predseda ZO OZ PVaŠ



Základná škola Jánoša Endrődyho
s vyučovacím jazykom maďarským
Endrődy János Alapiskola
943 52 Mužla, Školská ulica 491/2.
- 1 -

Ing. Ölveczky Árpád
riaditeľ školy

