

ZŠ s MŠ R. Hečku Dolná Súča 252 (Ďalej len „ZŠ“) má povinnosť podľa zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, umožniť každej fyzickej alebo právnickej osobe prístup k informáciám, ktoré má k dispozícii bez preukázania právneho alebo iného dôvodu.

Žiadateľ, ktorým je fyzická alebo právnická osoba, môže požiadať ZŠ s MŠ R. Hečku Dolná Súča 252 o sprístupnenie informácií prostredníctvom žiadosti.

Prijímanie žiadostí na sprístupnenie informácií:

Počas pracovných dní v čase **od 08:00 hod. do 14:00 hod.:**

- **telefonicky** na čísle: **+421 032 6593411**,
- **osobne**, na úseku vedenia školy – kancelária riaditeľa školy, alebo zástupkyne riaditeľa školy
- **poštou na adresu**: ZŠ s MŠ R. Hečku , 913 32 Dolná Súča 252
- **e-mailom** : zskladnw@zsdolsuca.edu.sk

Žiadosť o sprístupnenie informácií musí obsahovať:

- názov povinnej osoby, ktorej je žiadosť určená (ZŠ s MŠ R. Hečku Dolná Súča 252)
- meno, priezvisko, názov alebo obchodné meno žiadateľa
- jeho adresa pobytu alebo sídlo
- spresnenie informácií ktorých sa žiadosť týka a aký spôsob sprístupnenia informácií žiadateľ navrhuje.

Lehoty na vybavenie žiadostí a opravné prostriedky:

1/ Žiadosti o sprístupnenie informácií vybavuje ZŠ bezodkladne, **najneskôr do 8 pracovných dní** odo dňa podania žiadosti alebo odo dňa odstránenia nedostatkov žiadosti.

2/ ZŠ môže túto lehotu zo závažných dôvodov stanovených zákonom **predĺžiť najviac o 8 pracovných dní**. O predĺžení lehoty je žiadateľ informovaný pred uplynutím lehoty spolu s uvedením dôvodov, ktoré vedú k predĺženiu lehoty.

3/ Ak nemá ZŠ požadovanú informáciu k dispozícii a ak má vedomosť o tom, kde možno požadovanú informáciu získať, **postúpi žiadosť do 5 dní** povinnej osobe, ktorá má požadované informácie k dispozícii.

4/ Ak ZŠ nevyhovie žiadosti o sprístupnenie informácií hoci len sčasti, vydá o tom **písomné rozhodnutie**.

5/ Proti rozhodnutiu **možno podať odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozhodnutia** alebo márneho uplynutia lehoty na rozhodnutie žiadosti. Odvolanie sa podáva povinnej osobe, ktorá rozhodnutie vydala alebo mala vydať.

6/ Odvolací orgán **rozhodne o odvolaní do 15 dní** od doručenia odvolania povinnou osobou. Ak odvolací orgán v tejto lehote nerozhodne, predpokladá sa, že vydal rozhodnutie, ktorým odvolanie zamietol a napadnuté rozhodnutie potvrdil, za deň doručenia tohto rozhodnutia sa považuje druhý deň po uplynutí lehoty na vydanie rozhodnutia.

7/ Rozhodnutie o odmietnutí žiadosti možno preskúmať v súdnom konaní podľa osobitného zákona.

SADZOBNÍK ÚHRAD NÁKLADOV ZA SPRÍSTUPŇOVANIE INFORMÁCIÍ

ZŠ s MŠ R. Hečku Dolná Súča 252 v súlade s ustanovením 21 ods. 1 až 3 zák. č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov a tiež vyhláškou MF SR č. 481/2000 Z.z. o podrobnostiach úhrady nákladov za sprístupnenie informácií určujem úhrady materiálnych nákladov pre žiadateľa nasledovne:

Čiernobiela tlač z počítačovej tlačiarne alebo kopírovanie

→ A4 jednostranne 0,10 €

→ A4 obojstranne 0,15 €

Farebná tlač z počítačovej tlačiarne alebo kopírovanie:

→ A4 jednostranne 0,50 €

→ A4 obojstranne 1,00 €

Technický nosič dát:

→ CD, DVD 1,00 €

Skenovanie dokumentov

→ jedna strana 0,05 €

Telefonické spojenie:

→ tuzemské bezplatne

→ zahraničné podľa sadzobníka Slovak Telekom

Obálky:

→ C6 obálka malá 0,05 €

→ C5 obálka polovičná 0,10 €

→ C4 obálka veľká 0,15 €

Poštové poplatky :

→ podľa platného cenníka Slovenskej pošty

Žiadateľ môže náklady uhradiť:

a) v hotovosti v pokladni ZŠ s MŠ R. Hečku Dolná Súča 252

b) bezhotovostným prevodom na účet v Prima Banka Slovensko a.s., číslo účtu: **IBAN: SK79 5600 0000 0006 5756 7001**

c) poštovou poukážkou na horeuvedený účet

RNDr. Mgr. Klement Hrkota, PhD.

riaditeľ ZŠ s MŠ R. Hečku, Dolná Súča 252

Prehľad najdôležitejších predpisov a pokynov, podľa ktorých povinná osoba koná:

1. Zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a v školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
2. Zákon č. 597/2003 Z. z. o financovaní škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov
3. Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
4. Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 390/2011 Z. z.
5. Vyhláška MŠ SR č. 320/2008 Z. z. o základnej škole v znení neskorších predpisov
6. Metodický pokyn MŠVVaŠ SR č. 22/2011 na hodnotenie žiakov základnej školy
7. Zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach
8. Štátny vzdelávací program:
 - pre 1. stupeň ZŠ - ISCED1
 - pre 2. stupeň ZŠ - ISCED2
9. Školský vzdelávací program
10. Školský poriadok



Slovenská republika

**Osvedčenie o registrácii
a pridelení daňového identifikačného čísla**

Daňový subjekt

Základná škola s materskou školou Rudolfa Hečku

Školská 252

91332 Dolná Súča

Daňové identifikačné číslo

2021607753

Vydal Daňový úrad

Trenčín

Vydané dňa

16.04.2008



pečiatka a podpis

POTVRDENIE

o pridelení identifikačného čísla (IČO)

IČO: 36125873

Údaje o podniku, podnikateľovi, organizácii

Názov: Základná škola s materskou školou Rudolfa Hečku, Dolná Súča

Adresa sídla: Školská 252
913 32 Dolná Súča

Právna forma:
321 Rozpočtová organizácia

Odvetvie ekonomickej činnosti - hlavná činnosť (SK NACE):
85200 Základné školstvo

Osobné údaje podnikateľa (fyzickej osoby)

Meno a priezvisko:

Rodné číslo:

Adresa bydliska:

UPOZORNENIE: Podľa zákona č. 540/2001 Z.z. o štátnej štatistike v znení zákona č. 215/2004 Z.z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov máte povinnosť oznamovať stálym pracoviskám ŠÚ SR všetky zmeny v hore zapísaných údajoch.

V styku so štatistickými orgánmi uvádzajte svoje IČO.

Kontaktná adresa s príslušným štatistickým orgánom:

Štatistický úrad Slovenskej republiky - pracovisko ŠÚ SR v Trenčíne
ul. Kniežat'a Pribinu 28
911 54 Trenčín

tel.: 032/7460343

fax: 032/7460349

e-mail: mariana.panakova@statistics.sk

Dátum vydania:

14.04.2008

Za správnosť:

Mariana Panáková

Pečiatka a podpis:



OBEC DOLNÁ SÚČA

J.č.: 319/2008

ZRIADOVACIA LISTINA

Obecné zastupiteľstvo v Dolnej Súči v zmysle zákona č. 596/2003 Z.z. §-16 a §-17 zlúčilo Základnú školu s materskou školou v Dolnej Súči do jedného právneho subjektu a svojim uznesením č. 123-OZ/2008 zo dňa 14.2.2008

z r i a d' u j e

od 1.4.2008 Základnú školu s materskou školou Rudolfa Hečku Dolná Súča s právnou subjektivitou

Základná škola s materskou školou Rudolfa Hečku, Dolná Súča 252

1/ Zriaďovateľ: OBEC Dolná Súča
Sídlo: 913 32 Dolná Súča 2
IČO: 311502

2/ Sídlo školského zariadenia: 913 32 Dolná Súča 252

3/ V právnych vzťahoch vystupuje spojené školské zariadenie vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov v zmysle §-1 odst. 1 Zákona č.29/1984 Zb.z. neskorších predpisov.

4/ Predmet činnosti

Zlúčené školské zariadenie poskytuje základné vzdelanie, zabezpečuje rozumovú výchovu v zmysle vedeckého poznania v súlade so zásadami vlastenectva, humanity a demokracie a poskytuje mravnú estetickú pracovnú, zdravotnú, telesnú a ekologickú výchovu žiakov, umožňuje aj náboženskú výchovu, pripravuje žiakov na ďalšie štúdium a prax. Súčasťou školy je školský klub detí, zariadenie školského stravovania a zariadenie materskej školy.

Zariadenie materskej školy poskytuje umiestnenie maloletých detí vo veku od 2

do zariadenia. Ďalej zabezpečuje predškolskú výchovu detí v zmysle osobitných predpisov.

5/ Forma hospodárenia

Škola hospodári v zmysle príslušných právnych predpisov, ktoré sa vzťahujú na rozpočtové organizácie.

6/ Vecné a finančné vymedzenie majetku

Vecné a finančné vymedzenie majetku, ktorý sa zlúčenému školskému zariadeniu zveruje do správy na zabezpečenie jeho úloh, bude určené v delimitačnom protokole.

7/ Doba zriadenia

Zlúčené školské zariadenie sa zriaďuje na dobu *neurčitú*.

V Dolnej Súči, 1.4.2008



Marián Vasko
Marián V A S K O
starosta obce

OBEC DOLNÁ SÚČA

Dodatok č.1

k zriaďovacej listine Základnej školy s materskou školou Rudolfa Hečku, Dolná Súča 252 zo dňa 1.4.2008

Obecné zastupiteľstvo v Dolnej Súči svojim uznesením č. 123-OZ/2008 zo dňa 14.2.2008 zriadilo od 1.4.2008 Základnú školu s materskou školou Rudolfa Hečku Dolná Súča 252 s právnou subjektivitou a

v y d á v a :

Dodatok č.1 k zriaďovacej listine Základnej školy s materskou školou Rudolfa Hečku, Dolná Súča 252 zo dňa 1.4.2008, ktorá sa mení a dopĺňa o nasledovné body:

8. Vyučovacím jazykom školy je : **slovenský jazyk.**

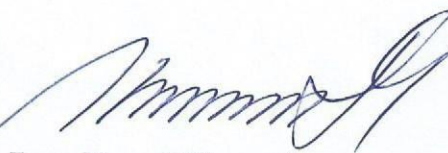
9. Štatutárnym orgánom základnej školy, materskej školy, školského klubu detí a školskej jedálne je : **riaditeľ školy.**

Ostatné body v zriaďovacej listine zostávajú nezmenené.

Dodatok č.1 bol schválený na zasadnutí OZ v Dolnej Súči dňa 22.11.2012 číslo uznesenia 204-OZ/2012 .

V Dolnej Súči, 22.11.2012




Ing. Pavol Kvasnica
starosta obce

2

Základná škola s materskou školou Rudolfa Hečku, Dolná Súča 252

a

**Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri
Základnej škole s materskou školou Rudolfa Hečku, Dolná Súča 252**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2017 - 2020

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 31. 01. 2017 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou Rudolfa Hečku, Dolná Súča 252, 913 32, IČO: 42284287, zastúpenou Výborom základnej organizácie na základe splnomocnenia zo dňa 01. 12. 2016 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou Rudolfa Hečku, Dolná Súča 252, 913 32, IČO: 36125873, zastúpenou riaditeľom školy RNDr. Mgr. Klementom Hrkotom, PhD., (ďalej zamestnávateľ)

n a s l e d o v n e:

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. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 pís. B stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 01. 12. 2016, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Danicu Neumannovú, predsedníčku odborovej organizácie. **Splnomocnenie** zo dňa 01. 12. 2016 tvorí **prílohu č. 1** tejto kolektívnej zmluvy.

2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa **01. 04. 2008**. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto označenia zákon o pedagogických zamestnancoch a o odborných zamestnancoch skratka „ZPOZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

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

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

3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. februára 2017 a skončí 31. decembra 2020, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet, t. j. článkov 7, 9, 10, a 25, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2017.

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, t. j. články 7, 9, 10 a 25 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpisania.

2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. 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 §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.

2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

2. Príplatok za zastupovanie

1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi, pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. 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) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní **kritériá**, ktoré tvoria **prílohu 3 a 4** tejto KZ.

4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

5) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, zlej finančnej situácie zamestnávateľa, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky).

4. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ). Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

5. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi všetky nasledujúce príplatky, ktoré sú vyplácané v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. nasledovne:

- 1) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti - § 13:
 - a) činnosť triedneho učiteľa,
 - b) činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho odborného zamestnanca,
- 2) Kreditový príplatok - § 14,
- 3) Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca - § 14 c,
- 4) Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi so sociálne znevýhodneným prostredím - § 14 d.

6. Odmena za pracovné zásluhy pri odpracovaní daného počtu rokov

Zamestnancovi ZŠ s MŠ R. Hečku, Dolná Súča 252 prislúcha nasledovný osobný príplatok jednorazový:

10 rokov	– 50 €
15 rokov	– 50 €
20 rokov	– 100 €
25 rokov	– 100 €
30 rokov	– 100 €
35 rokov	– 100 €
40 rokov	– 100 €

Tento osobný príplatok jednorazový sa vyplatí každému zamestnancovi, ktorý uvedené obdobie odpracoval na ZŠ s MŠ R. Hečku, Dolná Súča 252 alebo v organizáciách, z ktorých ZŠ s MŠ R. Hečku, Dolná Súča 252 vznikla. To sú: základná škola, materská škola, školský klub detí a školská jedáleň – všetky so sídlom v Dolnej Súči.

Vyplatenie osobného príplatku jednorazového je viazané na písomnú žiadosť zamestnanca. Túto si zamestnanec podá do tretieho mesiaca príslušného roku, v ktorom dosiahne niektorú z uvedených časových hraníc a osobný príplatok jednorazový mu bude následne vyplatený v lehote troch mesiacov.

Na osobný príplatok jednorazový určený týmto bodom nemá nárok zamestnanec, ktorý v minulosti dostal nejakú odmenu za pracovné zásluhy pri príležitosti jubilea 50-tich rokov s výnimkou zdrojov sociálneho fondu.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zážky z platu

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je pätnásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody

o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. ods. 8 ZP).

Článok 9 **Odstupné a odchodné, predĺženie pracovného pomeru**

I. Zamestnávateľ sa riadi pri výplate **odstupného** - Zákonníkom práce - § 76.
A teda:

1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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 v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnancov trval najmenej dvadsať rokov.

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

4) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí

podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

5) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona. zbierka zákonov SR - 311/2001 Z. z. Stránka 30 / 112.

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

7) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.

II. Zamestnávateľ sa riadi pri výplate **odchodného** - Zákonníkom práce - § 76a.

A teda:

1) 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 v sume dvojnásobku jeho funkčného platu jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

III. Ďalšie **predĺženie**, alebo **opätovné dohodnutie** pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné u zamestnanca vykonávaného výchovno-vzdelávaciu činnosť v nasledujúcich prípadoch:

a) jeden vychovávateľ(ka) v školskom klube detí pri ZŠ s MŠ Rudolfa Hečku, Dolná Súča 252,

b) jeden pedagogický zamestnanec v materskej škole elokovanom pracovisku pri ZŠ s MŠ Rudolfa Hečku, Dolná Súča 252.

V týchto prípadoch organizácia nemá istotu, či bude treba toto miesto obsadiť. Vzhľadom na kolísavý počet detí v jednotlivých školských rokoch nie je dopredu zrejmé, koľko tried bude otvorených v danom školskom roku.

Článok 10

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

1) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP, zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že

pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky každého zamestnanca nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o päť pracovných dní. Teda:

- základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej tridsaťtri rokov veku, je šesť týždňov,
- dovolenka riaditeľa školy a jeho zástupcov, pedagogických a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

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 dodatku, 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 v sume 500 eur. 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 pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

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

- a) jednu miestnosť: školská jedáleň/zborovňa, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) jednu telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- d) všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
- e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie a na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP).

4) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však **dva dni** v roku.

Článok 17

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87 a ods. 1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87 a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o:
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,

- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - f) výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP),
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a ods. 6 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a/ ZP),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) 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),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),

- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP),

d) **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods. 1 tejto KZ.

2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 19

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:

- zaradovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
- bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- 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),
- odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- 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),
- poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- 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),
- zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- 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),

- j) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 20

Kontrola odborovým orgánom 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 vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,
 - 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, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť pravidelné preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti **25 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55 %** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.

2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými zásadami.

Článok 23

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 poskytovaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení: *Školská jedáleň pri ZŠ s MŠ R. Hečku, Dolná Súča 252*. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

Ak zamestnávateľ nemôže zamestnancovi zabezpečiť stravovanie vo vlastnom zariadení z dôvodu zatvorenej prevádzky, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využívať služby vlastného stravovacieho zariadenia, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu vo forme stravovacích poukážok. Zamestnávateľ má právo vyžiadať si od zamestnanca potvrdenie od špecializovaného lekára jedenkrát za kalendárny rok.

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 **0,23 €** na jedno hlavné jedlo,

5) Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:

- a) bývalí zamestnanci zamestnávateľa - za plnú sumu ceny stravného lístka,
- b) iné dospelé osoby – za plnú sumu ceny stravného lístka.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi

pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

- a) **päť pracovných dní** v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
- b) **d'alších päť pracovných dní** na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
- c) **d'alších päť pracovných dní** na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca.

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

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

Článok 25

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:

- a) povinným prídelením je vo výške **1 %** a
- b) ďalším prídelením vo výške **0,25 %**.

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 každý rok 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) Podrobnejšie je upravená **tvorba fondu**, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v **prílohe 2**, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 26

Záverečné ustanovenia

1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za I. polrok najneskôr do 15. septembra a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

2) Táto KZ je vyhotovená v piatich rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise, jeden obdrží zástupkyňa materskej školy, jeden vedúca školskej jedálne a jeden rovnopis bude zverejnený v zborovni ZŠ.

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

V Dolnej Súči, dňa 31. 01. 2017



PaedDr. Danica Neumannová
odborová organizácia



RNDr. Mgr. Klement Hrkota, PhD.
zamestnávateľ

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej škole s materskou školou Rudolfa Hečku, Dolná Súča 252, 913 32, IČO: 42284287, na základe uznesenia výboru základnej organizácie, č. 1, zo dňa 01. 12. 2016, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto PaedDr. Danicu Neumannovú, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2017-2020, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2017-2020 v mene našej základnej organizácie.

Dolná Súča, 01. 12. 2016


.....
Za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Dolná Súča 01. 12. 2016


.....
PaedDr. Danica Neumannová

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Vid' zásady Sociálneho fondu.

uzatvorenej dňa 31. 01. 2017 medzi zmluvnými stranami:

zastúpenou Výborom základnej organizácie na základe splnomocnenia zo dňa 01. 12. 2016

Základnou školou s materskou školou Rudolfa Hečku, Dolná Súča 252, 913 32,
IČO: 36125873, zastúpenou riaditeľom školy RNDr. Mgr. Klementom Hrkotom, PhD.

V zmysle článku 23 Kolektívnej zmluvy na rok 2017-2020 sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 01 ku Kolektívnej zmluve na rok 2017-2020 nasledovne:

1. Upravuje sa znenie čl. 23 nasledovne:

Článok 23

Stravovanie

- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov od 01. 01. 2018 v sume 0,26 € na jedno hlavné jedlo

V Dolnej Súči, dňa 18. 12. 2017

D. Neumann
základná organizácia

73 - 1002 - 309
Základná organizácia
OZ PŠaV na Slovensku
Základná škola s materskou školou
Rudolfa Hečku
913 32 Dolná Súča 252

_____ zamestnávateľ