

Základná škola, Ulica Maxima Gorkého 21, Trnava
Základná OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ Ul. M. Gorkého 21, Trnava

Kolektívna zmluva pre rok 2012

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ Ul. M. Gorkého 21 v Trnave,
zastúpenou Janou Čiernou, predsedníčkou ZO OZ (ďalej len odborová organizácia)

a

ZŠ, Ulica Maxima Gorkého 21, Trnava
zastúpenou Ing. Beátou Krajčovičovou, riaditeľkou školy (ďalej len zamestnávateľ)

nasledovne

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 15.12.2005 č. 002/2005/ZL.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môžu používať skratky odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“ namiesto označenia Zákonníka práce skratka „ZP“ namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP, ako svojho zmluvného partnera odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (3) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom jej schválenia a končí uzatvorením novej KZ.
- (4) Kolektívna zmluva na rok 2012 je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“). Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa podľa zákona č. 474/2008 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) a ich zamestnancov.
- (5) Obsahom KZ je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.
- (6) Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3. písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môže meniť len po dohode jej zmluvných strán, písomným doplnkom KZ.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných predpisov.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú 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 troch rovnopisoch doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania a tiež doručiť na mestský úrad v Trnave.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Osobné príplatky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ). Za týmto účelom vypracuje kritériá pre priznanie osobných príplatkov, ktoré sú súčasťou VPP
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé euro nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- (3) Pri priznávaní osobných príplatkov sa zamestnávateľ zaväzuje postupovať nasledovne:
 - pre priznávanie osobných príplatkov zamestnávateľ použije objem prostriedkov vypočítaných z tarifných platov z 12. platového stupňa príslušnej platovej triedy
 - pri pedagogických zamestnancoch vo výške minimálne 6%
 - pri nepedagogických zamestnancoch vo výške minimálne 6%
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nespĺňa kritériá)
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať OP v prípade dostatočného finančného krytia v rozpočte.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate platu za mesiac november upraviť výšku osobných príplatkov zamestnancom tak, aby po zohľadnení mzdových prostriedkov na funkčné platy na mesiac december vyčerpal celý ročný mzdový fond.

Článok 8

Príplatok za riadenie

(obce nad 50 000 obyvateľov)

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na výške príplatku za riadenie v závislosti od náročnosti riadiacej práce a stupňa riadenia nasledovne:

1. Kategória: 12 – 40% riaditeľ školy
2. Kategória: a) 10 – 32% štatutárny zástupca riaditeľa školy
b) 8 – 26% zástupca riaditeľa školy
3. Kategória: 3 – 20% zástupca riaditeľa školy
vedúca školskej stravovne

Článok 9

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu, ak ho zamestnávateľ touto prácou poveril, náhradné voľno. Podmienky sa vopred dohodnú medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu.
- (4) Zamestnávateľ poskytne za prácu nadčas náhradné voľno a to najneskôr do 8 mesiacov po výkone nadčasovej práce alebo pri dostatočnom množstve finančných prostriedkov v rozpočte prácu nadčas zamestnancovi zaplatí.

Článok 10

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr vždy do 30. nasledujúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnacom.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorí prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu OZ PŠaV na Slovensku č.ú. 0011491378/0900 vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena.

Článok 11

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm a) až c) alebo Zákonníka práce odstupné vo výške:
 - a) troch funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako jeden rok a menej ako päť rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby,
 - b) štyroch funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a skočí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok vyplatiť zamestnancovi odchodné vo výške dvoch priemerných mesačných zárobkov.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) Pracovný čas zamestnanca je stanovený na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov.

Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľa a jeho zástupcov, asistenta učiteľov a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako aj 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 výluku, 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 tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
- (4) Štrajkujúci zamestnanec nemá nárok na mzdu ani na náhradu mzdy. Účasť na zákonom štrajku sa považuje za ospravedlnenú neprítomnosť v zamestnaní.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ / ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní z ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 17

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 § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej telefón, fax, počítač, internet.
- (2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO 5 dní v roku

Článok 18

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej 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:
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcov zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 ZP)
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVS)
 - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák.č.77/2008 Z.z. o sociálnom fonde)
 - neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
- b) informovať odborovú organizáciu najmä:
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4)

- o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej službe a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP)
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm a) ZP)
- d) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR a OZ PŠaV najmä:
 - nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§ 149 ods. 1 ZP)
 - v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy

Článok 19

Závazky odborovej organizácie

Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 tejto KZ.

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

Odborová organizácia sa zaväzuje prizvať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 20

Ochrana práce

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 8 a až 8 f zákona NR SR je číslo 330/1996 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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 bude:
 - zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP
 - sústavne oboznamovať s právnymi predpismi aj inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
 - kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
 - zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu
 - vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti

- odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
- poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv
- tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečiť riadne hospodárenie s nimi.

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa (zástupca zamestnancov – Mgr. Gajdošová Miroslava).
- (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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
 - b) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca, náklady si hradí zamestnanec.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
- c) počas pracovnej neschopnosti zamestnancov výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavaceho základu zamestnanca
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavaceho základu.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia ponúkne v rámci využívania prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke najviac 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 77/2008 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0.26 € na jedno hlavné jedlo.
- (3) Stravovanie sa poskytne bývalým zamestnancom, ktorí odišli do dôchodku. Cena stravného lístka bude vypočítaná z cien nákladov na potraviny a režijných nákladov.
- (4) V mimoriadne závažných a opodstatnených prípadoch, zamestnávateľ umožní zamestnancom odber stravy v školskej stravovni do obedárov, po vzájomnej dohode s vedúcou školskej stravovne, v prípade pracovnej neschopnosti a zdôvodnenej krátkodobej neprítomnosti v práci za predpokladu, že nebudú porušené zásady HCCP.
- (5) V čase kedy nebude možné podať stravu na pracovisku v školskej jedálni, poskytne zamestnávateľ zamestnancom stravné lístky. Hodnota stravného lístku v roku 2012 je 2,85 €. Jeho hodnota bude priamo úmerne zvýšená pri úprave súm stravného vydané opatrením MPSVaR SR (od 1.1.2011 platí opatrenie č. 533/2010 o sumách stravného).

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

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

Článok 26

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1%
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25%zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie uzatvorené v zamestnávateľských zmluvách bude 3.32 € mesačne. Zamestnávateľ prispeje na doplnkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere na dobu určitú i neurčitú, ak výška ich pracovného úväzku nie je kratšia ako 75%.

Článok 27

- (1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady platu aj z iných vážnych dôvodov ako uvádza príloha NV SR, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných, majetkových vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času zamestnanca a to po vyjadrení sa riaditeľa školy a príslušného odborového orgánu. Ak ide o neplatené voľno dlhšie ako 20 dní, zamestnanec je povinný dohodnúť so zamestnávateľom platenie zdravotného poistenia.

- (2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom pracovné voľno v čase vedľajších prázdnin aspoň 4 dni v kalendárnom roku s náhradou mzdy - riaditeľské voľno.
- (3) Zamestnávateľ neposkytne pracovné voľno bez náhrady platu zamestnancovi na podnikateľskú alebo zárobkovú činnosť.
- (4) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre prekážky na strane zamestnávateľa, alebo z dôvodov ostatných prekážok na strane zamestnávateľa, poskytne mu zamestnávateľ náhradu platu vo výške priemerného zárobku, pokiaľ platné predpisy nestanovujú inú výšku náhrady platu.

Článok 28

Na základe zákona z 20. mája 2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) uvádzajú sa ustanovenia tohto zákona do súladu s kolektívnou zmluvou.

§ 13

- (1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)
- (2) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
- (3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo zamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávneho vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného konania.
- (4) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
- (5) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásad rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Štvrtá časť

Článok 29

Záverečné ustanovenie

- (1) Táto KZ je vyhotovená v ôsmych exemplároch. Tri rovnopisy obdrží predseda odborového zväzu, jeden rovnopis mestský úrad v Trnave a štyri rovnopisy zamestnávateľ.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- (3) Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2012 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnania podľa tejto KZ. Rovnako v rozpočtoch vyšších územných celkov, v rozpočtoch miest a obcí Slovenska a rozpočtoch ostatných organizácií, ktoré postupujú podľa tejto kolektívnej zmluvy, sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnania podľa tejto kolektívnej zmluvy. Záväzky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne právnych predpisov.

KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2012, nadobúda účinnosť 01. januára 2012 a končí 31. decembra 2012. Platnosť a účinnosť KZ sa automaticky predlžuje v prípade ak nebude uzatvorená nová KZ na obdobie do uzatvorenia novej KZ.

V Trnave dňa, 29.12. 2011

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa