

# **Kolektívna zmluva na roky 2023-2024**

uzatvorená dňa 07.12.2022  
medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku  
pri Základnej škole s materskou školou,  
059 02 Slovenská Ves č. 313, IČO: 37874187  
zastúpenou Mgr. Máriou Grichovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a  
uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods.2 a článku 6 ods.10 stanov základnej  
organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 12.10.2022 v prílohe č. 1,  
(ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou, 059 02 Slovenská Ves, IČO: 37874187,  
zastúpenou PhDr. Jankou Hanigovskou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

**Prvá časť**  
**Úvodné ustanovenia**

**Článok 1**

**Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

1. Odborová organizácia (IČO: 37874187) má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 6 ods. 1 stanov odborovej organizácie.  
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 ods. 2 a článku 6 ods.10 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 12.10.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedu odborovej organizácie Mgr. Máriu Grichovú. Splnomocnenie zo dňa 12.10.2022 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zriaďovacej listiny zo dňa 01.07.2002. Oprávnenie riaditeľky školy rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa skratka "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov - Zákonníka práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“. namiesto zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „KZVS“.

**Článok 2**

**Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 - 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.
4. Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.
5. Výbor odborovej organizácie je oprávnený najmä:
  - vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,

- podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
  - vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
  - navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči zamestnancom, vrátane vedúcich zamestnancov, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ,
  - vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na realizáciu návrhov, ktoré podali odborové orgány vykonávajúce túto kontrolu.
6. Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
7. Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

### Článok 3

#### **Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov a v oblasti ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
4. KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína 01.01.2023 a končí 31. decembra 2024. Nadobudnutím účinnosti tejto KZ sa skončí platnosť KZ zo dňa 31. decembra 2022 vrátane všetkých jej dodatkov.

### Článok 4

#### **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. **Text písomného návrhu podá navrhujúca zmluvná strana druhej zmluvnej strane v elektronickej forme s printovým sprievodným listom a tá je povinná do 30 dní od doručenia návrhu dodatku ku KZ písomne odpovedať a vyjadriť sa k tým častiam, ktoré neboli prijaté. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.**

## 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 vyhotoviť dva rovnopisy KZ, jeden rovnopis po podpísaní doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 5 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Predseda odborovej organizácie dohodne termín stretnutia s riaditeľom školy, na ktorú sa KZ vzťahuje. 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. Nových zamestnancov, prijatých do pracovného pomeru, oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

## Druhá časť

### Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

## Článok 7

### Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ, alebo ak dôjde k nedodržaniu záväzkov z tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru nedodržaním záväzkov z tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov 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.
4. Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 6 ZP).

## **Článok 8**

### **Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie dodatku ku KZ podľa ustanovenia § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jej jednotlivých záväzkov.
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 ich kolektívny spor rozhodol.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, že 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 v sume 500,- €.

## **Článok 9**

### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby sťažnosť spĺňala všetky podmienky podľa Zákona č. 9/2010 Z. z. Zákon o sťažnostiach a jeho novelizácie, každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

## **Článok 10**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:

- a) priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je štatutárnym orgánom ZO,
  - b) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
  - c) priestory zamestnávateľa na zasadnutia odborovej organizácie a vzdelávacie činnosti organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam, ku kolektívnemu vyjednávaní a problematike BOZP, na oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou KZ, resp. jej dodatkov, na kolektívne vyjednávanie, sociálny dialóg, riešenie kolektívnych sporov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
  - d) používať telefón, internet za podmienok dodržiavania režimu maximálnej hospodárnosti,
  - e) používať hospodárne kopírovaciu techniku a tlačiareň vrátane príslušného kancelárskeho materiálu.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§ 230b ods. 1 ZP).
  3. Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie.
  4. 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.

## Článok 11

### Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe žiadosti zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech bankového účtu v tvare IBAN: **SK82 0900 0000 0000 1149 1378** vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu zamestnanca vždy v termíne výplaty.

## Tretia časť

### Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

## Článok 12

### Platové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, po odpracovaní 3 rokov na danom pracovisku t. j. ZŠ s MŠ Slovenská Ves v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.).

3. Základná stupnica platových taríf zamestnancov sa zvýši podľa Nariadenia vlády SR č. 296/2022.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancovi priznané.

## Článok 13

### Príplatky

#### 1. Osobný príplatok

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo vykonávania prác nad rámec jeho pracovných povinností.
- b) Za účelom objektívneho určovania výšky osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá pre priznanie osobného príplatku a odmien.
- c) O výške osobného príplatku rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- d) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili. Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok v plnom rozsahu len v prípade, ak bol zamestnanec písomne upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ak pominuli dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá) a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

#### 2. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

- A) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,
- B) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca príplatok v sume
  - a) 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca,
  - b) 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

#### 3. Príplatok za riadenie

- a) Vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej triedy najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.

- b) Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

#### **4. Príplatok za zastupovanie**

- a) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvislo dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, ktorý zastupuje iného zamestnanca z dôvodu PN alebo OČR odmenu za zvýšený pracovný výkon, alebo po prepočte dá náhradné voľno. Ak jedného neprítomného zamestnanca zastupujú viacerí zamestnanci, rozdelí sa táto čiastka všetkým zastupujúcim.

#### **5. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca**

- a) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.
- b) Príplatok sa poskytuje do bodu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 0,50 € nahor.

#### **6. Príplatok za profesijný rozvoj (podľa § 14 zákona 553/2003)**

1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 0,50 € nahor.

2. Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

3. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

4. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.



5. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
6. Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
7. Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

## **7. Príplatok za zmenu**

Zamestnávateľ vyplatí učiteľovi školy príplatok za zmenu v sume **13,0 €** mesačne (§ 13 zákona č. 553/2003 Z. z.).

## **Článok 14**

### **Plat a náhradné voľno za prácu nadčas**

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR dňa 14.02.2011.
2. V čase vedľajších prázdnin zamestnanci prioritne čerpajú náhradné voľno.

## **Článok 15**

### **Výplata platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Termín splatnosti mzdy je najneskôr **dvanásť deň** po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti mzdy podľa predchádzajúceho odseku.

## **Článok 16**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie.**

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení (čl. II. ods. 7 KZVS).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume najmenej 2% z funkčného platu mesačne.

## Štvrtá časť

### Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

#### Článok 17

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

#### A. Spolurozhodovanie

**1. Pre účely tejto KZ sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.**

2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou v týchto otázkach:

- a) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 12 zák. č. 552/2003 Z.z., § 84 ods. 1 ZP),
- b) vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- f) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- g) určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- h) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- i) určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- j) odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
- k) rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- l) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- m) prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- n) na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- o) zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- p) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- r) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- s) určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде);

#### B. Informovanie

**1. Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.**

2. Zamestnávateľ a predseda odborovej organizácie raz polročne uskutočnia stretnutie za účelom vzájomného informovania sa o personálnej, finančnej a hospodárskej situácii v škole alebo v školskom zariadení a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:

- a) o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- b) o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu; o dôvodoch prechodu; o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov; o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),
- c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch (§ 47 ods.4 ZP),
- d) o voľných pracovných miestach (§ 48 ods. 8 ZP),
- e) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- f) o využívaní dočasných zamestnancov v rámci písomných informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods.10 ZP),
- g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania – jeho dôvody; doba, počas ktorej sa uskutoční; počet a štruktúra prepúšťaných zamestnancov; kritériá na výber zamestnancov, s ktorými sa má skončiť pracovný pomer (§ 73 ods. 2 ZP),
- h) o výsledkoch prerokovania hromadného prepúšťania (§73 ods.4 ZP),
- j) o opatreniach vykonaných na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly § 239 písm. f ZP),
- k) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej zákon o BOZP)

### C. Prerokovanie

**1. Pre účely tejto KZ sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ v rámci svojich možností prihladne na stanovisko odborovej organizácie.**

2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- f) nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- g) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- h) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- i) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
- k) rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
- l) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- m) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- n) požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- o) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- p) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),

- r) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
- s) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP ),
- t) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);

#### **D. Kontrolná činnosť**

**umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti

- a) v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.2 a § 239 ZP).
- b) odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP.

### **Článok 18**

#### **Záväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernu z jej strany a zo strany zamestnancov.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zorganizovať minimálne jedno spoločné rokovanie ročne so zamestnávateľom za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
3. Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO pôsobiacom u zamestnávateľa.

### **Piata časť**

#### **Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

### **Článok 19**

#### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ je povinný v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 - 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP) sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných ochranných prostriedkov a vhodného systému ochrany práce.
2. Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
  - a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c) zákona o BOZP),

- b) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k) zákona o BOZP),
- c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l) zákona o BOZP),
- d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
- e) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
- f) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 2 a ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP,
- g) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- h) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- i) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej OOPP), na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- j) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- k) 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),
- l) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP),
- o) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu, (zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),
- p) vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách, za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov. Správu prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko (§ 21 ods. 6 a 7 zákona o BOZP),
- r) znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov.

4. Zamestnávateľ bude akceptovať návrh odborovej organizácie na zástupcu zamestnancov pre BOZP.

## Článok 20

### Kontrola odborových orgánov 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 pracoviská a

- zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami (OOPP),
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
  - c) požadovať od zamestnávateľa, na základe záväzného pokynu, odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov prerušenie ďalšej práce,
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, v spolupráci s odborovou organizáciou, zhodnotiť minimálne:
- a) jedenkrát ročne pracovnú neschopnosť, úrazovosť a úroveň BOZP, vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu,
  - b) jedenkrát ročne rozsah a podmienky poskytovania OOPP, v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.
  - c) raz za rok zdravotné riziká a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm. h) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.

## Článok 21

### Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- b) vyplatiť náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období
  - od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

## Článok 22

### Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Odborová organizácia zabezpečí, v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie rekreačných pobytov v čase hlavných i vedľajších prázdnin.
2. Novelou zákona platnej od 1.1.2019, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. **91/2010 Z. z.** o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov, platí povinnosť poskytnúť zamestnancovi príspevok na rekreáciu, ktorý o ňu požiada, majú organizácie s viac ako 49 zamestnancami. Nárok naň má zamestnanec, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej 24 mesiacov. Príspevok bude poskytovaný vo výške 55 % oprávnených nákladov, maximálne do sumy 275 eur ročne.

## Článok 23

### Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle § 152 ZP, zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov

vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie najmä podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume vo výške 55 % ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
4. V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny v rámci pracovnej zmeny formou účelovo viazaného finančného príspevku na stravu vopred. Suma z najvyššej sadzby stravného v časovom pásme 5 – 12 hodín. V prípade neoprávneného vyplatenia finančného príspevku, bude finančný príspevok zrazený v najbližšom výplatnom termíne.
5. 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 **0,50 €** na jedno hlavné jedlo.
6. V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento finančný príspevok v sume uvedenej v ods. 3 a 4.
7. Zmluvné strany po vzájomnej dohode môžu rozšíriť okruh osôb, ktorým bude zabezpečené stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP).

## Článok 24

### Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.
2. Zamestnávateľ umožní podľa potreby organizácie zvyšovanie kvalifikácie.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle §155 ZP.
4. Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky pre zabezpečovanie rekvalifikácie, v zmysle zákona č. 5/2004 Zb. o službách zamestnanosti v súlade s potrebami školy.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu v čase ich účasti na školení, resp. vzdelávaní, organizovanom orgánom OZ PŠ aV k pracovnoprávnej problematike alebo problematike BOZP.

## Článok 25

### Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca 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, je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

2. Základná výmera dovolenky je **6** týždňov. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky **nepedagogickým** zamestnancom **o päť pracovných dní** za kalendárny rok. Dovoľenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je **deväť týždňov v kalendárnom roku**.
3. **Odstupné** podľa § 76 ZP a článku II ods. 5 KZVS
  - A. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí trvalý pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
    - a) jedennásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
    - b) dvojnásobok jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
    - c) trojnásobku jeho funkčného platu, 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.
  - B. 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
    - a) jeden násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
    - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
    - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
    - d) štvornásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
    - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
4. **Odchodné** podľa § 76 a ZP a článku II ods. 6 KZVS
  - A. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** vo výške **troch** funkčných plátov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
  - B. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné** vo výške **troch** funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
5. V prípade že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy



- a) pri povinných lekárskech prehliadkach,
  - b) pri opatreniach proti prenosným chorobám,
  - c) pri darovaní krvi, aferézy a ďalších biologických materiálov, ako aj na čas potrebný na cestu k odberu a späť a na zotavenie po odbere,
7. **Vážnymi prekážkami na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ZP sú najmä technické, prevádzkové, organizačné dôvody a nepredvídané udalosti, predovšetkým náhly a hromadný výskyt a šírenie infekčných a iných chorôb u zamestnávateľa. Za vážnu prekážku na strane zamestnávateľa považujú zmluvné strany aj živelné pohromy a nepriaznivé poveternostné vplyvy. Počas uvedených prekážok sa zamestnancovi poskytuje voľno s náhradou mzdy vo výške 100% jeho funkčného platu. – tu ide o zákonným spôsobom ošetrované voľná zamestnancov okolnosťami vynútených prerušení riadnej prevádzky – snehová kalamita, povodeň, zlyhanie vykurovania, atď.**
  8. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou.
  9. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 5 rokov, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu. Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov, patrí odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 25 % jeho funkčného platu.
  10. Za vykonávanie pracovných činností vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi pri dovŕšení životného jubilea 60 rokov odmenu vo výške 50 % jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej **10 rokov**.
  11. Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

## Šiesta časť

### Sociálny fond

#### Článok 26

#### Tvorba sociálneho fondu

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav a predpisov. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok 2023-2024 je 1,05% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za rok 2023-2024.

#### Článok 27

#### Použitie fondu

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

## Siedma časť

### Článok 28

#### Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.
3. Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
5. Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a u predsedu odborovej organizácie.
6. Akákoľvek úprava KZ musí byť po vzájomnej dohode zmluvných strán vyhotovená písomne, formou dodatku ku KZ.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Slovenskej Vsi dňa 7. 12. 2022

.....  
Mgr. Mária Grichová  
predseda ZO OZ PŠaV  
pri ZŠ s MŠ Slovenská Ves

.....  
PhDr. Janka Hanigovská  
riaditeľka ZŠ s MŠ Slovenská Ves

### Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ Slovenská Ves, IČO: 37874187, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 12.10.2022, ktorý je štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Máriu Grichovú, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na roky 2023-2024, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2023-2024 v mene našej základnej organizácie.

V Slovenskej Vsi dňa 12.10.2022

.....  
za výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

V Slovenskej Vsi dňa 12.10.2022

.....  
Mgr. Mária Grichová

## Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

### Článok 1

#### Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF), v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v pôsobnosti zamestnávateľa. Jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov.
2. Tieto zásady sa môžu v priebehu roka meniť a dopĺňať vo forme dodatku ku KZ. Sú neoddeliteľnou súčasťou KZ.
3. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnancov zamestnávateľa vo veciach upravených v týchto zásadách.
4. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po vzájomnom odsúhlasení zamestnávateľa a odborovej organizácie.
5. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
6. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 najneskôr v deň dohodnutý na výplatu platu vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka.
7. **Zamestnávateľ je povinný vopred odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.**

### Článok 2

#### Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcej tvorbe SF:

- a) povinným prídedom, vo výške 1% **podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF** a
- b) ďalším dohodnutým prídedom **podľa § 3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona o SF** vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- c) z ďalších zdrojov, ktorými sú:
  - zostatok SF z predchádzajúceho roku vedený na osobitnom účte zamestnávateľa,
  - splátky návratných sociálnych výpomocí,
  - dary a dotácie.

## Článok 3

### Pravidlá na použitie a čerpanie sociálneho fondu

#### 1. Darčekové poukážky na nákup pre zamestnancov ZŠ s MŠ

Poukážky na nákup zamestnancov ZŠ s MŠ Slovenská Ves budú dané zamestnancom pomernou časťou odpracovanej doby v príslušnom kalendárnom roku **z hodnoty 60, €**.

#### 2. Príspevok na stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v **sume 0,50 €**.

#### 3. Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ, po odsúhlasení odborovou organizáciou, poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- a) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma, požiar, výbuch plynu) do **výšky 200,- €**. Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

##### Prílohy:

- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

- b) Pri úmrtí manžela (ky), vo výške – **200, €**

- c) Pozostalým pri úmrtí pracovníka – **200, €**

##### Príloha:

- úmrtný list

#### 4. Dary

- a) Zamestnávateľ poskytne zo SF zamestnancovi finančný dar pri príležitosti životného alebo pracovného jubilea nasledovne:

životné jubileum 50 rokov vo výške **85 €**

životné jubileum 55 rokov vo výške **50 €**

životné jubileum 60 rokov vo výške **100 €**

##### Príloha:

- potvrdenie riaditeľa školy o správnosti údajov

- b) Pri prvom odchode do dôchodku finančný dar vo výške **150 €**.

**Pri životnom jubileu a odchode do dôchodku musí mať zamestnanec odpracovaných minimálne nepretržite 3 roky v organizácii**

## **5. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť**

- a) Zamestnávateľ poskytne zo SF príspevok na spoločenské posedenie kolektívu zamestnancov (Deň učiteľov, vianočné posedenie a pod.) jedenkrát ročne vo výške minimálne **20, €** na každého zamestnanca, ktorý sa zúčastní. Príspevok sa môže použiť len na úhradu stravy, nealkoholických nápojov, dopravy alebo na prenájom miestnosti.
- b) Po predchádzajúcej vzájomnej dohode zmluvných strán sa príspevok môže poskytnúť aj na iné vzdelávacie a kultúrnospoločenské aktivity organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou.

## **6. Zostatková suma sociálneho fondu** bude prevedená do ďalšieho kalendárneho roka.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť 01.01.2023, ich účinnosť končí rovnako ako účinnosť KZ .

V Slovenskej Vsi dňa 7. 12. 2022

.....  
Mgr. Mária Grichová  
predseda ZO OZ PŠaV  
pri ZŠ s MŠ Slovenská Ves

.....  
PhDr. Janka Hanigovská  
riaditeľka ZŠ s MŠ Slovenská Ves

