

Kolektívna zmluva na rok 2023 - 2027

uzatvorená dňa 01.01.2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na 36153851 zastúpenou Mgr. Annou Džurňákovou, splnomocnenkyňou 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 11.10.2022 v prílohe č. 1, (ďalej odborová organizácia)

a

Materskou školou, Školská 231/2, so sídlom v Huncovciach,
IČO: 37874314,
zastúpenou p. Stanislavou Spiegelhalterovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia (IČO: 36153851) 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.
2. 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 11.10.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedníčku odborovej organizácie Mgr. Annu Džurnákovú. Splnomocnenie zo dňa 11.10.2022 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zriaďovacej listiny zo dňa 01.04.2002. Oprávnenie riaditeľky školy rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
4. 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. 311/2001Z. 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. 317/2009 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,
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- 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 pracovné podmienky a podmienky zamestnávania 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. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, 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 14. 1. 2023 a končí 31. decembra 2027. Nadobudnutím účinnosti tejto KZ sa končí platnosť KZ zo dňa 01.01.2018 vrátane 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 číslujú 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 15 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. (podľa § 8 zákona č. 2/1991 Zb. o sociálnom fonde)

2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti tie ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi a tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku 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 dva jej rovnopisy 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. Termín stretnutia určí odborová organizácia, pozvanie všetkých zamestnancov vykoná zamestnávateľ. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou 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 mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru 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 mieru nedodržaním záväzkov z tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, 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 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 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 kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, 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 sťažnosti 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 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 odborových orgánov a vzdelávacie činnosti organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam, ku kolektívnemu vyjednávaniu 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) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržiavania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - e) možnosť používať hospodárne kopírovaciu techniku a tlačiareň vrátane príslušného kancelárskeho materiálu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na výkon funkcie v odborovom orgáne, ako aj v okresných, krajských a celoslovenských odborových orgánoch a na účasť na podujatiach, resp. aktivitách organizovaných orgánmi OZ PŠaV, resp. KOZ SR na nevyhnutne potrebný čas na základe príslušnej pozvánky a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

Tretia časť

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

Článok 11

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe žiadosti zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech bankového účtu číslo v tvare IBAN..... vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu zamestnanca vždy v termíne výplaty. / zatiaľ u nás ponechané /

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 OVZ.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v najvyššej platovej tarife platovej triedy do ktorej zamestnanca zaradil, To neplatí pre zamestnancov, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa je kratší ako 5 rokov (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.- OVZ).

Článok 13

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť **triedneho učiteľa**, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify, platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť **triedneho učiteľa**, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify, platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený.

Príplatky a odmeny

1. Osobný príplatok a odmeny:

- 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 zostavené v súčinnosti s odborovou organizáciou,
- c) na účel osobných príplatkov a odmien vyčlení zamestnávateľ v rozpočte a zamestnancom vyplatí sumu **minimálne 4 - 6%** zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov,
- 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**.

Kritéria pri prideľovaní osobných príplatkov

- (1) Zamestnancovi na ocenenie **mimoriadnych osobných schopností ,dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností a pedagogickému zamestnancovi** aj za podmienok podľa odseku 2 možno priznať osobný príplatok až **do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu** nevzťahuje na zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g.) OVZ. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky € nahor.
- (2) Pedagogickému zamestnancovi školy a školského zariadenia za sústavné prehlbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti v súlade s najnovšími progresívnymi vedeckými poznatkami, spoločenskými potrebami a požiadavkami pedagogickej a odbornej praxe sa priznáva osobný príplatok. Podmienky na priznanie osobného príplatku pedagogickému zamestnancovi školy a školského zariadenia v závislosti od jednotlivých foriem ďalšieho vzdelávania podľa osobitného predpisu rozpracuje zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

Kritéria OP pre pedagogických a nepedagogických zamestnancov školy:

1. Krúžková činnosť
2. Mimoškolské aktivity, výstavy, súťaže
3. Vzdelávanie, osobný rast
4. Programy, oslavy, sviatky
5. Vedúci MZ, OZ, RŠ/ práca nad rámec prac. doby
6. Projekty, spolupráca s inými organizáciami

2. Príplatok za riadenie:

- a) vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify 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.

3. 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** vo výške **10,- € na jeden deň**. Ak jedného neprítomného zamestnanca zastupujú viacerí zamestnanci, rozdelí sa táto čiastka všetkým zastupujúcim,
- c) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, ktorý zastupuje iného zamestnanca z dôvodu PN alebo OČR odmenu **nad rámec svojho pracovného času**

podľa odpracovaných hodín. Ak jedného neprítomného zamestnanca zastupujú viacerí zamestnanci, rozdelí sa táto čiastka všetkým zastupujúcim.

4. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca:

- (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) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) 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 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (8) 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.
- (9) 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. **6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy**, do ktorej je zaradený, a to za každých **30 kreditov** získaných podľa podmienok a v lehote určenej zákonom č.317/2009 Z. z., najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zákonom č.317/2009 Z. z. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

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 po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

6. Ostatné príplatky:

- a) zamestnávateľ bude realizovať vyplácanie príplatkov za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu a za prácu vo sviatok v zmysle §§ 16-18 OVZ,
- b) zamestnávateľ vyplatí učiteľovi príplatok za zmenu v rozmedzí 1,3% – 10 % jeho tarifného plat, v sume od **10,-** do **30,-** € mesačne/ nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas,
- c) zamestnávateľ vyplatí mesačne zamestnancovi, zaradenému podľa §5, ods. 4 OVZ výkonnostný príplatok vo výške najmenej 5% z jeho tarifného platu. Priznaním výkonnostného príplatku nie je dotknutá možnosť priznať zamestnancovi osobný príplatok podľa § 10 uvedeného zákona.

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. 2. 2011.
2. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu a pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna namiesto zvýšenia platu. Pred uzavretím dohody je zamestnávateľ povinný informovať zamestnanca o jeho práve na zvýšený plat podľa vyššie citovaných predpisov.
3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať náhradné voľno najneskôr do uplynutia **troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci**, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna podľa ods. 3, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 2.
5. Dosiahnutý plat za prácu nadčas je splatný až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas podľa § 19 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. .

Článok 15

Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Termín splatnosti mzdy je **do dvanásteho dňa** 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.
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 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.
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 hrubého platu mesačne.

Štvrtá časť

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Článok 17

Záväzky zamestnávateľa

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 najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 12 zák. č. 552/2003 Z.z., § 84 ods. 1 ZP),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a),
 - d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88, ods. 1 ZP),
 - e) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods.6 ZP)
 - g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
 - j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP), v súlade s ustanovením § 19 zákona 553/2003 Z. z.,
 - k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
 - l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),

- m) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133, ods. 3 ZP),
- n) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60% priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- o) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods.3 ZP),
- p) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- r) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240, ods. 8 ZP),
- s) určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie a poskytnutie príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde).

B. 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 prihlíadna na stanovisko odborovej organizácie.

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

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP),
- c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
- d) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede,
- e) porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom pod následkom neplatnosti upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny,
- f) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- h) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- i) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- j) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- k) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),

- l) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
- m) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- n) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- o) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- p) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

C. 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),
- i) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 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).
- l) písomné informácie o objeme a použití finančných prostriedkov na všetky zložky plátov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rozpočtový rok, ako aj o zmenách limitu,
- m) písomne informovať 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 rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP a § 238 ods. 2 ZP);

- n) informácie o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach (§ 98 ods. 7 ZP) osobných ochranných prostriedkov),
- o) písomné informácie pre prípravu hodnotenia plnenia KZ najmenej dvakrát ročne,
- p) písomné informácie pre prípravu rozpočtu sociálneho fondu.

C. Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto KZ sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej BOZP) a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto KZ. (§ 239 ZP)
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 235 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhnúť zamestnávateľovi alebo inému orgánu povereného kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
- a) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).
4. 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 mieru 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 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 (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 požiadava, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
 - g) 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,
 - h) 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),
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - f) 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),
 - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),

- h) 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),
 - i) 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),
 - j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP),
 - k) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§ 6 ods. 1 zákona o BOZP),
 - l) 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),
 - m) 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).
3. Zmluvné strany budú spolupracovať v oblasti BOZP, najmä pri programe realizácie koncepcie politiky BOZP (§ 6 ods. 1 písm. c) a k) zákona o BOZP).
4. Zamestnávateľ bude akceptovať návrh odborej 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,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.
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) pravidelne vysielat' zamestnancov na preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady (§ 30e ods. 16 zákona č. 355/2007),
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning, zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov,
 - d) vyplatiť náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období
 - **od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 60 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - **od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
- (Čl. III, ods. 2 KZVS a § 8 zákona č. 462/2003 Z. z.)

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. Podľa vnútrozväzových zásad môže poskytnúť príspevok na rekreácie pre zamestnancov – členov OZ PŠaV 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 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

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, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ak títo 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 štyri 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. Zamestnávateľ môže prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v sume 0,25.-€ jednorazovo na hlavné jedlo. – *výška príspevku je na zváženie podľa dohody medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom, aby zostalo aj na iné veci v rámci prijatých pravidiel.*
5. V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny prostredníctvom stravovacích poukázok, ktorých hodnota je najmenej 75 % 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.
6. Zamestnávateľ môže poskytnúť stravovanie počas prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, a to aj prostredníctvom odnášky stravy zamestnancov iným (zamestnancom) poverenou osobou v prenosných nádobách zamestnanca.
7. 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.
8. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie aj pre zamestnancov, ktorých zamestnáva na dohody, ak o to požiadajú, za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP)
9. Zmluvné strany po vzájomnej dohode môžu rozšíriť okruh osôb, ktorým bude zabezpečené stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP).
10. Odborová organizácia, na podnet členov odborovej organizácie v spolupráci so zamestnávateľom, zabezpečí odborné preverenie úrovne školského stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

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 sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa §§ 153 - 155 ZP, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
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 poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca.
5. 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 aj prostredníctvom úradu práce.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení, resp. vzdelávaní, organizovanom orgánom OZPŠaV.

Článok 25

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku 2016 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. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických a odborných zamestnancov o jeden týždeň a u ostatných zamestnancov o dva týždne nad rozsah stanovený ZP.
3. 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 najmenej v sume

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
4. 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 najmenej v sume
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
5. 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 **dvoch** funkčných platov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške **dvoch** funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
7. 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.
8. 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,
 - d) na činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchrannej skupiny počas osobnej účasti na záchrannej akcii,
 - e) na činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,
 - f) na činnosť svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy.

9. 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 **najviac vo výške 80 % jeho funkčného platu** (v rámci schváleného rozpočtu na aktuálny rok).
10. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou.
11. 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.
12. Za kvalitné vykonávanie pracovných činností vyplatiť zamestnávateľ zamestnancovi pri dovŕšení veku 60 rokov odmenu vo **výške funkčného platu**, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej **15** rokov a súčasne odpracoval v rezorte školstva najmenej **25** rokov.
13. Pri príležitosti Rezortného dňa poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré zamestnancom umožní čerpať v čase vedľajších prázdnin.
14. Pri príležitosti Rezortného dňa poskytne zamestnávateľ oceneným zamestnancom finančnú odmenu z prostriedkov zamestnávateľa vo výške najmenej 200 €.
15. 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 je **1,5%** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za rok 2023.

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.

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

V Huncovciach 30.12.2022

.....
Mgr. Anna Džurnáková
predsedníčka odborovej organizácie

.....
Stanislava Spiegelhalterová
riaditeľka materskej školy

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Materskej škole, Školská 231/2, Huncovce, IČO: 36153851 (ďalej ZO OZ PŠaV), na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 11.10.2022, ktorý je štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Annu Džurňákovú, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2023, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2023 - 2027 v mene našej základnej organizácie.

V Huncovciach 11.10.2022

Jana Fedáková

Ingrid Šlosárová

za výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

V Huncovciach 11.10.2022

.....

Mgr. Anna Džurňáková

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Materskej škole, Školská
231/2, Huncovce

Materská škola
Školská 231/2
059 92 Huncovce

V Huncovciach 15.12.2022

VEC: Návrh kolektívnej zmluvy na roky 2023 - 2027

Vážená pani riaditeľka,

predkladáme Vám návrh kolektívnej zmluvy na roky 2023-2027. V zmysle § 8
ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov Vás žiadame bezodkladne, najneskôr do 15 dní o oznámenie, s
ktorými časťami návrhu kolektívnej zmluvy nesúhlasíte.

Mgr. Anna Džurnáková
predsedníčka ZO a splnomocnenkyňa
na kolektívne vyjednávanie

Prílohy:

1/ Splnomocnenie

2/ Návrh kolektívnej zmluvy na roky 2023-2027

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, pravidlá na použitie, podmienky čerpania, rozpočet a pravidlá hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF), v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v škole, ŠZ s právnou subjektivitou sa napíše len v *pôsobnosti zamestnávateľa*. Jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov.
2. Tieto zásady a rovnako tak aj pravidlá z článku 3 sa môžu v priebehu roka meniť a dopĺňať vo forme dodatku ku KZ. Sú neoddeliteľnou súčasťou KZ, preto aj ich platnosť trvá rovnako do 31.12.2027.
3. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnancov zamestnávateľa vo veciach upravených v týchto zásadách.
4. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
5. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po vzájomnom odsúhlasení zamestnávateľa a odborovej organizácie.
6. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
7. 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.
8. Zamestnávateľ je povinný vopred odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

Článok 2

Tvorba sociálneho fondu pre rok 2023

Zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcej tvorbe SF:

- a) povinným prídélom, vo výške 1%
- b) ďalším dohodnutým prídélom, vo výške 0,5%
zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za rok 2023.
- 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

a) Stravovanie

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden obed vo výške(napr. 0,3 €). Po dohode s OZ príspevok na stravovanie zamestnancov nad rámec platných predpisov neposkytujeme.

b) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý má mesačný príjem vyšší ako dvojnásobok životného minima, 2 x ročne jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 16,- € , ak sú jeho výdavky na cestovanie s výnimkou výdavkov na MHD najmenej 6,5 € mesačne. *(Výdavky bude zamestnanec preukazovať cestovnými lístkami iba za obdobie jedného mesiaca.)*
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorého funkčný plat nepresahuje dvojnásobok životného minima a jeho skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou s výnimkou MHD a železničnou osobnou dopravou sú preukázané, a to najmenej v sume 6,64 € mesačne (najviac do výšky 0,5 % jeho funkčného platu).
3. Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť. Po dohode s OZ príspevok na dopravu do zamestnania a späť neposkytujeme.

c) Sociálna výpomoc nenávratná

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

1. Pri zvlášť závažných ochoreniach alebo ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením zamestnanca, alebo rodinného príslušníka – dieťa, manžel (onkologické ochorenia, srdcovo – cievne, ľadvinové a ďalšie) alebo na nákup liekov pri zvlášť závažných ochoreniach alebo ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením zamestnanca, alebo rodinného príslušníka do výšky 100,- € podľa individuálneho posúdenia jedenkrát ročne. Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Prílohy:

- potvrdenie odborného lekára o závažnom ochorení,
- potvrdenie odborného lekára, preukazujúce odporúčanie liekov,
- potvrdenie o nákupe liekov.

2. Pri dlhodobej PN – v trvaní viac ako 2 mesiace:

- v trvaní od 2-6 mesiacov: do výšky 50,-€,
- v trvaní od 6 mesiacov do 1 roka: do výšky 70,- €,
- v trvaní viac ako 1 rok: do výšky 100,- €.

Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Príspevok sa zamestnancovi vypláť po ukončení PN. **Zamestnanec je povinný predložiť žiadosť o príspevok do jedného mesiaca po ukončení PN.**

Prílohy: potvrdenie o dĺžke trvania PN

3. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma, požiar, výbuch plynu) do výšky 500,- €. Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Prílohy:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,

- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
 - potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.
4. Pri úmrtí manžela (ky) vo výške:
pri 0 – 1 nezaopatrenom dieťati: 200 €,
pri 2 nezaopatrených deťoch: 300 €,
pri 3 a viac nezaopatrených deťoch: 400 €.
Prílohy: úmrtný list
 5. Pri úmrtí nezaopatreného dieťaťa vo výške 200 €.
Prílohy: úmrtný list
 6. Pri úmrtí zamestnanca môže poskytnúť zamestnávateľ sociálnu výpomoc pozostalým (manželovi, druhovi alebo nezaopatreným deťom) podľa individuálneho posúdenia finančnej situácie v rodine, najmenej vo výške 200,-€. **Prílohy:** úmrtný list
 7. V mimoriadne ťaživej nezavinenej finančnej situácii v rodine do výšky 200,-€, podľa individuálneho posúdenia.
Prílohy: doklady, preukazujúce mimoriadne ťaživú finančnú situáciu v rodine.

d) Sociálna výpomoc návratná

1. Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 100,- €. Zamestnanec predkladá žiadosť výboru odborovej organizácie. Výbor odborovej organizácie žiadosť prerokuje a so svojím vyjadrením ju postúpi na vyjadrenie a prípadnú realizáciu zamestnávateľovi. Realizácia si vyžaduje predchádzajúci súhlas obidvoch zmluvných strán.
2. Žiadosť o poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci si zamestnanec môže podať dvakrát ročne, vždy k 15. aprílu a k 15. októbru daného roka.
3. Zamestnancovi môže byť poskytnutá návratná sociálna výpomoc jedenkrát za 24 mesiacov, a to v prípade, že má uhradené všetky pozdĺžnosti voči SF. V odôvodnených prípadoch, pri zvlášť závažných, písomne doložených dôvodoch sa zamestnancovi môže poskytnúť návratná sociálna výpomoc aj pri nesplnení hore uvedených podmienok. O opodstatnenosti takejto žiadosti musí kladne rozhodnúť výbor odborovej organizácie aj zamestnávateľ.
4. Pri rozviazaní pracovného pomeru je zamestnanec povinný vrátiť sociálnu návratnú výpomoc najneskôr do 2 mesiacov. Dohodu o splátkach uzavrie zamestnávateľ.
5. Najnižšia čiastka na splácanie poskytnutej sociálnej výpomoci je vo výške 25,- €.
6. Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom, po dohode s odborovou organizáciou.

e) Dary

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zo SF zamestnancom finančný dar za získanie Jánskeho plakety vo výške:
zlatá – 80 €,
strieborná – 60 €,
bronzová – 30 €.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zo SF zamestnancovi finančný dar pri príležitosti životného alebo pracovného jubilea nasledovne:
životné jubileum 50 rokov vo výške 150 €
životné jubileum 60 rokov vo výške 200 €
životné jubileum 55 rokov vo výške 100 €
pracovné jubileum 20 rokov a každých ďalších 5 odpracovaných rokov vo výške **50 €**
3. Pri narodení dieťaťa a pri vlastnej svadbe môže poskytnúť zamestnávateľ zamestnancovi finančný dar vo výške 100 €.
4. Pri prvom odchode do dôchodku vecný dar – kvety a pod. – do hodnoty 30 € a finančný dar vo výške 100 €.

f) Rekreačné pobyty a služby na regeneráciu pracovnej sily

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu na rekreačný pobyt, organizovaný zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou, nasledovne:
 - zamestnancovi 50,- €,
 - jednému rodinnému príslušníkovi, ktorý sa zúčastnil rekreačného pobytu spolu so zamestnancom 30,- €, jedenkrát ročne.

Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť 80% nákladov na osobu a pri následnom záujme o rekreačný pobyt bude zaradený medzi náhradníkov.

2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi jedenkrát ročne príspevok zo sociálneho fondu na individuálny rekreačný pobyt v rekreačnom zariadení OZ PŠaV vo výške 10,- € na jeden deň pobytu a jednému rodinnému príslušníkovi vo výške 5,- € na jeden deň pobytu, spolu maximálne na 7 dní pobytu.
 3. Zamestnávateľ môžu poskytnúť zamestnancovi príspevok na služby zamerané na regeneráciu pracovnej sily a jeho estetický zovňajšok (masáž, plaváreň, sauna, zdravotné pomôcky, výživové doplnky, optické pomôcky, kaderníctvo, vlasové doplnky, kozmetika a pod.) do výšky 30,-€ ročne.
- Prílohy: potvrdenie o zaplatení predmetnej služby resp. tovaru.

g) Exkurzno - vzdelávacie zájazdy

1. Zo SF sa môže poskytnúť príspevok na poznávaco-vzdelávacie zájazdy, organizované zamestnávateľom alebo OZ PŠaV, do výšky 30,- €, na jedného účastníka. Rozdiel do výšky ceny zájazdu hradí účastník.
2. V prípade neodôvodnenej neúčasti je zamestnanec povinný uhradiť 80% nákladov na osobu a pri následnom záujme o zájazd bude zaradený medzi náhradníkov.

h) Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom príspevok zo SF na školenie k otázkam BOZP a pracovnoprávných vzťahov **organizované odborovou organizáciou** do výšky 40,- €/os.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zo SF príspevok na spoločenské posedenie kolektívu zamestnancov (Deň učiteľov, vianočné posedenie a pod.) **jedenkrát** ročne vo výške 50,- na každého zamestnanca, ktorý sa posedenia zúčastní. Príspevok sa môže použiť len na úhradu stravy, nealkoholických nápojov, dopravy alebo prenájom miestnosti.
3. Po predchádzajúcej vzájomnej dohode zmluvných strán sa príspevok môže poskytnúť aj na iné vzdelávacie a kultúrno-spoločenské aktivity organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou.

ch) Nadštandardné osobné ochranné pracovné prostriedky (odevy, topánky).

Zamestnávateľ môže zakúpiť z prostriedkov SF zamestnancom potrebné nadštandardné osobné ochranné pracovné prostriedky po predchádzajúcej dohode s odborovou organizáciou.

Tieto zásady a pravidlá sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť 16.1.2023, ich účinnosť končí rovnako ako účinnosť KZ .

V Huncovciach 30.12.2022

.....
Mgr. Anna Džurnáková
predseda odborovej organizácie

.....
Stanislava Spiegelhalterová
riaditeľ materskej školy

Článok 4 Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023

1. Predpokladané príjmy sociálneho fondu na rok 2023:

a/ tvorba vo výške 1,5%	3 100,-€
b/ zostatok k 31. 12. 2022	549,22,-€
c/ splátky sociálnych návratných výpomocí	0,- €

Príjmy spolu:

3 649,22,-€

2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023:

a/ príspevok na stravovanie	0 ,- €
b/ príspevok na dopravu do zamestnania a späť	,- €
c/ sociálna výpomoc nenávratná	,- €
d/ sociálna výpomoc návratná	,- €
e/ dary	800 ,- €
f/ rekreačné pobyty organizované zmluvnou stranou	,- €
g/ služby na regeneráciu pracovnej sily a estetický zovňajšok zamestnanca	2 000,-€
h/ exkurzno–vzdelávacie zájazdy	,- €
ch/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	750,- €
i/ nadštandardné osobné ochranné pracovné prostriedky	0,- €
j/ rezerva	99,22,- €

Výdavky spolu:

3 649, 22,- €

V Huncovciach 30.12.2022

.....
Mgr. Anna Džurňáková
predseda odborovej organizácie

.....
Stanislava Spiegelhalterová
riaditeľ materskej školy

Zákon o kolektívnom vyjednávaní č. 2/1991 Zb.

Zmena: 519/1991 Zb.
Zmena: 54/1996 Z. z.
Zmena: 209/2001 Z. z.
Zmena: 551/2003 Z. z.
Zmena: 553/2003 Z. z.
Zmena: 585/2004 Z. z.
Zmena: 103/2007 Z. z.
Zmena: 328/2007 Z. z.
Zmena: 555/2007 Z. z.
Zmena: 400/2009 Z. z. s účinnosťou od 1.novembra 2009
Zmena: 564/2009 Z. z. s účinnosťou od 1.januára 2010
Zmena: 557/2010 Z. z. s účinnosťou od 31.decembra 2010
Zmena: 416/2013 Z. z. s účinnosťou od 1.januára 2014

Federálne zhromaždenie Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky sa uznieslo na tomto zákone:

§ 1 Úvodné ustanovenie

- (1) Zákon upravuje kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy.
- (2) Kolektívne vyjednávanie je nástroj podpory účinného sociálneho dialógu a dosahovania sociálneho mieru založený na bipartitnom princípe.
- (3) Rozsah prípadnej súčinnosti štátu pri kolektívnom vyjednávaní ustanovuje tento zákon.

Kolektívne zmluvy § 2

- (1) Kolektívne zmluvy 1) upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Kolektívne zmluvy môžu uzatvárať príslušné odborové orgány a zamestnávatelia, prípadne ich organizácie.
2a)
- (3) Kolektívna zmluva je
 - a) podniková uzavretá medzi príslušným odborovým orgánom alebo príslušnými odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je aj služobný úrad,
 - b) kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov,
 - c) kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je štát,
 - d) kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa osobitného predpisu, 2b) medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi, vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov.

1) § 231 Zákonníka práce

2) zrušená zákonom č. 328/2007 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2007

2a) Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

2b) § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

§ 3

V mene zmluvnej strany (§ 2 ods. 2) rokovať a uzavierať kolektívnu zmluvu môže

a) zástupca príslušného odborového orgánu, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu,

b) štatutárny orgán 3) alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie,

c) fyzická osoba, ktorá pri podnikaní 4) zamestnáva zamestnancov,

d) zástupca príslušnej organizácie zamestnávateľov, ktorého oprávnenie na uzavieranie kolektívnej zmluvy vyplýva z vnútorného predpisu tejto organizácie,

e) zástupca poverený vládou, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c),

f) zástupca poverený vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. d).

2) § 2 zákona č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými orgánmi a zamestnávateľmi.

3) § 9 Zákonníka práce. 4) § 2 Obchodného zákonníka.

§ 3a

(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pri uzatváraní kolektívnej zmluvy v mene kolektívu zamestnancov môžu príslušné odborové orgány pôsobiace u zamestnávateľa vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa odborové organizácie nedohodnú na postupe podľa prvej vety, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie.

(2) Ak u zamestnávateľov pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, môžu príslušné vyššie odborové orgány vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pri uzatváraní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa vyššie odborové orgány nedohodnú na postupe podľa prvej vety, je organizácia zamestnávateľov oprávnená uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa s príslušným vyšším odborovým orgánom odborových organizácií s najväčším počtom členov u týchto zamestnávateľov alebo s príslušnými vyššími odborovými orgánmi ostatných odborových organizácií, ktorých súčet členov u týchto zamestnávateľov je väčší ako počet členov odborových organizácií s najväčším počtom členov u týchto zamestnávateľov.

(3) Ak sa zúčastnené strany nedohodnú podľa odseku 1 alebo 2, ide o spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

(4) Spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy rieši rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len "ministerstvo") podľa tohto zákona. Ak sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť

ktorejkoľvek zo zmluvných strán ho určí ministerstvo.

(5) Rozhodca vydá doklad, ktorý oprávňuje príslušnú odborovú organizáciu alebo príslušné odborové organizácie na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.

Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv

§ 4

(1) Kolektívne zmluvy sú platné, ak sú

- a) uzavreté písomne a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií,
- b) doložené zoznamom zamestnávateľov, za ktorých boli uzatvorené, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, okrem kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. d); zoznam zamestnávateľov obsahuje obchodné meno, sídlo, identifikačné číslo a kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa podľa osobitného predpisu.4aa)

(2) Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá

- a) je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,
- b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

(3) Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára pre odvetvie; kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára pre časť odvetvia, ak sa na uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre časť odvetvia dohodli zmluvné strany. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa obsahuje označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená, pričom sa vychádza zo zoznamu zamestnávateľov, za ktorých je uzatvorená. Označením odvetvia podľa druhej vety je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu.4aa) na úrovni divízie. Označením časti odvetvia podľa druhej vety je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu.4aa) na úrovni skupiny.

§ 5

(1) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.

(2) Kolektívna zmluva je záväzná tiež pre

- a) zamestnávateľov združených v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, ak kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností týchto zamestnávateľov na úrovni divízie alebo skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa a pre týchto zamestnávateľov nie je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa,
- b) zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán,
- c) odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán.

(3) Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, na ktoré bola rozšírená záväznosť tejto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 7, a pre ich zamestnancov.

(4) Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre zamestnávateľa, ktorý nie je združený v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, ak zamestnávateľ požiada zmluvné strany o prístup ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa a zmluvné strany s prístupom súhlasia. Zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa oznámia ministerstvu prístup zamestnávateľa ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa podľa prvej vety v lehote najneskôr do 15 dní od prístupu tohto zamestnávateľa ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Prístup zamestnávateľa ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa sa na žiadosť ministerstva oznamuje v Zbierke zákonov Slovenskej republiky.

(5) Príslušný odborový orgán uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.

(6) Príslušný odborový orgán je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.

(7) Zmluvné strany (§ 2 ods. 2) sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, najmenej päť rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

2) § 2 zákona č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými orgánmi a zamestnávateľmi.

§ 6

(1) Kolektívna zmluva sa uzaviera na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Ak k určeniu tejto doby nedôjde, predpokladá sa, že sa dojednala na jeden rok. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c) a d) sa uzatvára na jeden kalendárny rok.

(2) Účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela, a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchylné.

(3) Kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c) nadobúda platnosť súčasne s nadobudnutím účinnosti zákona o štátnom rozpočte.

(4) Ak sa neuzatvorila kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c) na príslušný kalendárny rok a ak uplynulo obdobie, na ktoré sa uzatvorila podniková kolektívna zmluva v služobnom úrade, účinnosť tejto podnikovej kolektívnej zmluvy sa predlžuje do nadobudnutia platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c).

Rozširovanie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

§ 7

(1) Ministerstvo môže na spoločný písomný návrh zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo na písomný návrh jednej zo zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a za podmienok ustanovených v odsekoch 2 až 9 rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré je táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená. Záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorenej pre odvetvie môže byť rozšírená na zamestnávateľov aj v niektorej časti tohto odvetvia. Návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa možno podať ministerstvu najneskôr šesť mesiacov pred uplynutím doby, na ktorú bola kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená.

(2) Ministerstvo môže záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa odseku 1 rozšíriť, len ak zamestnávateľia, pre ktorých je záväzná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorej záväznosť sa navrhuje rozšíriť, zamestnávajú v odvetví alebo v časti odvetvia, ak sa navrhuje rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na časť odvetvia, väčší počet zamestnancov ako zamestnávateľia združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Splnenie podmienky podľa prvej vety sa posudzuje k poslednému dňu kalendárneho štvrtého roka, ktorý predchádza kalendárnemu štvrtému roku, v ktorom bol podaný návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

(3) Návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa musí byť podpísaný zmluvnými stranami na tej istej listine alebo zmluvnou stranou a musí obsahovať

- a) názov kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorej záväznosť sa navrhuje rozšíriť,
- b) označenie odvetvia alebo časti odvetvia, na ktoré sa navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

(4) Ak návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nespĺňa náležitosti podľa odseku 3,

ministerstvo vyzve zmluvné strany alebo zmluvnú stranu, ktorá podala návrh, na odstránenie nedostatkov návrhu alebo na doplnenie návrhu do 15 dní odo dňa doručenia tejto výzvy; ak zmluvné strany alebo zmluvná strana neodstránia nedostatky návrhu alebo nedoplnia návrh v uvedenej lehote, ministerstvo návrh odmietne.

(5) Pri zisťovaní údajov o počte zamestnancov na účely posúdenia splnenia podmienky podľa odseku 2 ministerstvo postupuje podľa osobitného predpisu. 4ab) Ak v súlade s osobitným predpisom 4ab) nie je možné poskytnúť ministerstvu údaje potrebné na posúdenie splnenia podmienky podľa odseku 2, zamestnávateľ je povinný na žiadosť ministerstva písomne mu oznámiť do troch dní počet svojich zamestnancov.

(6) Spoločný návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa môžu zmluvné strany do 15 dní spoločne vziať späť; v rovnakej lehote môže návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vziať späť zmluvná strana kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá podala tento návrh.

(7) Ak návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa spĺňa náležitosti podľa odseku 3, ministerstvo ho do 10 dní zašle na zverejnenie v Obchodnom vestníku a zverejní ho na svojom webovom sídle. Zamestnávateľ v odvetví alebo v časti odvetvia, na ktoré sa navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, môže do 30 dní odo dňa zverejnenia návrhu na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v Obchodnom vestníku písomne oznámiť ministerstvu pripomienky k tomuto návrhu na rozšírenie.

(8) Na prerokovanie návrhu na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, najmä na posúdenie splnenia podmienky podľa odseku 2 a pripomienok oznámených zamestnávateľmi podľa odseku 7, zriadi ministerstvo poradnú komisiu na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa založenú na tripartitnom princípe (ďalej len "komisia"). Členmi komisie sú zástupcovia ministerstva, zástupcovia reprezentatívnych združení zamestnávateľov a reprezentatívnych združení odborových zväzov, 4ac) zástupca Ministerstva hospodárstva Slovenskej republiky a zástupca Štatistického úradu Slovenskej republiky. Predsedu komisie, podpredsedov komisie a ostatných členov komisie vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Predsedom komisie je zástupca ministerstva a podpredsedami komisie sú zástupca reprezentatívnych združení zamestnávateľov a zástupca reprezentatívnych združení odborových zväzov. Podrobnosti o zložení komisie a o jej činnosti upraví rokovací poriadok komisie, ktorý vydá ministerstvo.

(9) Komisia prerokuje návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa do 20 dní odo dňa uplynutia lehoty na oznámenie pripomienok podľa odseku 7. Stanovisko komisie k návrhu na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa má pre ministerstvo odporúčací charakter.

(10) Na rozšírenie dodatku ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, ktorej záväznosť bola rozšírená, sa primerane použijú odseky 1 až 9.

(11) Ministerstvo rozširuje záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a záväznosť dodatku ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa všeobecne záväzným právnym predpisom, ktorý sa vyhlási uverejnením jeho úplného znenia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky.

4aa) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zavádza štatistická klasifikácia ekonomických činností NACE Revision 2 a ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie Rady (EHS) č. 3037/90 a niektoré nariadenia ES o osobitných oblastiach štatistiky (Ú. v. EÚ L 393, 30. 12. 2006) v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 259/2008 z 11. marca 2008 (Ú. v. EÚ L 97, 9. 4. 2008).
4ab) § 30 a 31 zákona č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov.
4ac) § 3 zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).

§ 7a

Rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo dodatku k nej sa nevzťahuje na zamestnávateľa, a) pre ktorého je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa ku dňu účinnosti rozšírenia,

- b) ktorý je v úpadku^{4ad}) ku dňu účinnosti rozšírenia,
- c) ktorý je v likvidácii^{4ae}) ku dňu účinnosti rozšírenia,
- d) u ktorého bol zavedený ozdravný režim alebo bola zavedená nútená správa^{4af}) ku dňu účinnosti rozšírenia,
- e) ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov podľa priemerného evidenčného počtu zamestnancov vypočítaného za kalendárny mesiac predchádzajúci kalendárnemu mesiacu, v ktorom rozšírenie nadobudlo účinnosť,
- f) ktorý zamestnáva viac ako 10 % osôb so zdravotným postihnutím^{4ag}) z priemerného evidenčného počtu zamestnancov vypočítaného za kalendárny mesiac predchádzajúci kalendárnemu mesiacu, v ktorom rozšírenie nadobudlo účinnosť,
- g) ktorého postihla mimoriadna udalosť, ^{4ah}) ktorej následky ku dňu účinnosti rozšírenia trvajú,
- h) ktorý vykonáva podnikateľskú činnosť menej ako 24 mesiacov ku dňu účinnosti rozšírenia; to neplatí, ak ide o zamestnávateľa, ktorý je právnym nástupcom iného zamestnávateľa a ktorý vykonáva podnikateľskú činnosť v súčte s podnikateľskou činnosťou tohto iného zamestnávateľa najmenej 24 mesiacov.

§ 8

Postup pri uzavieraní kolektívnych zmlúv

- (1) Kolektívne vyjednávanie sa začne predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane.
- (2) Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam, ktoré neboli prijaté.
- (3) Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
- (4) Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy.
- (5) Zmluvné strany môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a jej rozsah; pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy.

§ 9

Ukladanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a rozhodnutí rozhodcov, ktoré sa ich týkajú

- (1) Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, je zmluvná strana na strane zamestnávateľov povinná odovzdať na uloženie ministerstvu do 15 dní odo dňa podpísania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo do 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám. Rovnako sa postupuje pri zmene kolektívnej zmluvy. Zmluvná strana je povinná zaslať ministerstvu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a jej zmeny aj v elektronickej podobe v lehote podľa prvej vety.
- (2) Uloženie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá je uzavretá podľa §4 ods. 1, sa oznamuje v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. O oznámenie v Zbierke zákonov Slovenskej republiky požiada ministerstvo.
- (3) Ministerstvo je povinné na žiadosť a za ustanovený poplatok ^{4a}) poskytnúť žiadateľovi rovnopis kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

4a) Položka 2 písm. a) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch.
^{4ad}) § 3 ods. 1 zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 348/2011 Z. z.
^{4ae}) § 70 až 75 Obchodného zákonníka.
^{4af}) § 19 zákona č. 583/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách územnej samosprávy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
^{4ag}) § 40 ods. 8 Zákonníka práce.
^{4ah}) § 3 ods. 2 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov.

§ 10

Kolektívne spory

Kolektívne spory podľa tohto zákona sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.

§ 10a

Výber sprostredkovateľov a rozhodcov a overovanie ich odbornej spôsobilosti

(1) Ministerstvo vyberá sprostredkovateľov a rozhodcov na základe žiadosti občana Slovenskej republiky (ďalej len "občan") alebo na návrh štátnych orgánov, vedeckých inštitúcií, vysokých škôl, zástupcov zamestnávateľov a zástupcov odborových orgánov.

(2) Sprostredkovateľom alebo rozhodcom môže byť občan, ktorý

- a) má spôsobilosť na právne úkony v celom rozsahu,
- b) má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- c) je bezúhonný,
- d) má skončené vysokoškolské vzdelanie,
- e) je odborne spôsobilý.

(3) Bezúhonný občan na účely tohto zákona je občan, ktorý nebol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. Občan preukazuje svoju bezúhonnosť výpisom z registra trestov 4b) nie starším ako tri mesiace.

(4) Odborne spôsobilý občan na účely tohto zákona je občan, ktorý má odborné vedomosti najmä z pracovnoprávnej oblasti a sociálnej oblasti a má schopnosti, ktoré sú nevyhnutné na vykonávanie sprostredkovateľskej činnosti a rozhodcovskej činnosti.

(5) Termín výberu sprostredkovateľov a rozhodcov a overenia ich odbornej spôsobilosti oznamuje ministerstvo v dennej tlači najmenej štyri týždne pred ich začatím.

(6) Ministerstvo overuje odbornú spôsobilosť sprostredkovateľov a rozhodcov vždy po uplynutí troch rokov a o výsledku overenia odbornej spôsobilosti vyhotoví záznam.

(7) Overovanie odbornej spôsobilosti sprostredkovateľov a rozhodcov uskutočňuje výberová komisia, ktorú vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Členmi výberovej komisie sú zástupcovia štátu, zástupca zamestnancov a zástupca zamestnávateľov.

(8) Ministerstvo zapíše sprostredkovateľa do zoznamu sprostredkovateľov a rozhodcu do zoznamu rozhodcov na obdobie troch rokov; o vykonaní zápisu vydá sprostredkovateľovi a rozhodcovi písomné potvrdenie, ktoré ich oprávňuje riešiť kolektívne spory.

(9) Zoznam sprostredkovateľov a zoznam rozhodcov obsahujú meno a priezvisko sprostredkovateľa alebo rozhodcu, miesto trvalého pobytu, pracovné zaradenie a odborné zameranie.

(10) Zoznam sprostredkovateľov a zoznam rozhodcov zverejní ministerstvo v dennej tlači a zašle ho na vedomie reprezentatívnym združeniam zamestnávateľov a reprezentatívnym združeniam odborových zväzov. 4ac)

(11) Ministerstvo vyčiarkne sprostredkovateľa alebo rozhodcu zo zoznamu sprostredkovateľov alebo zo zoznamu rozhodcov, ak sprostredkovateľ alebo rozhodca

- a) prestal spĺňať podmienky ustanovené v odseku 2,
- b) o to sám požiada,
- c) zomrie alebo je vyhlásený za mŕtveho alebo
- d) bez vážneho dôvodu odmietne vykonať sprostredkovateľskú činnosť alebo rozhodcovskú činnosť.

(12) Ministerstvo písomne oznámi sprostredkovateľovi alebo rozhodcovi jeho vyčiarknutie zo zoznamu sprostredkovateľov alebo zo zoznamu rozhodcov, ako aj reprezentatívnym združeniam zamestnávateľov a

reprezentatívnym združeniam odborových zväzov.4ac)

(13) Sprostredkovateľ alebo rozhodca určený ministerstvom v konkrétnom spore môže do siedmich dní odo dňa určenia oznámiť, že je predpojatý; ministerstvo určí bez zbytočného odkladu iného sprostredkovateľa alebo rozhodcu.

(14) Činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu je nezastupiteľná.

4ac) § 3 zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).

4b) Zákon č. 311/1999 Z. z. o registri trestov.

Konanie pred sprostredkovateľom

§ 11

(1) Na riešenie kolektívneho sporu podľa § 10 sa môžu zmluvné strany dohodnúť na osobe sprostredkovateľa. Konanie pred sprostredkovateľom sa začína dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom.

(2) Ak sa zmluvné strany na osobe sprostredkovateľa nedohodnú, určí ho na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ministerstvo zo zoznamu sprostredkovateľov vedeného na ministerstve. Doručením rozhodnutia o určení sprostredkovateľa sa konanie pred sprostredkovateľom začalo. V spore o uzavretie kolektívnej zmluvy sa môže žiadosť podať najskôr po uplynutí 60 dní od predloženia písomného návrhu na uzavretie tejto zmluvy.

(3) Žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 obsahuje presné vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi, ktoré sa odovzdajú ministerstvu v dvoch vyhotoveniach; jedno vyhotovenie písomných materiálov ministerstvo odovzdá sprostredkovateľovi. Zmluvná strana je povinná žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 doručiť aj druhej zmluvnej strane.

(4) Zmluvné strany a sprostredkovateľ sú povinní navzájom si poskytovať súčinnosť.

§ 12

(1) O návrhu riešenia sporu pred sprostredkovateľom vyhotoví sprostredkovateľ do 15 dní odo dňa prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom alebo odo dňa doručenia rozhodnutia o určení sprostredkovateľa písomný záznam, ktorý sú po overení správnosti oprávnené podpísať zmluvné strany bez zbytočného odkladu, ak sa so zmluvnými stranami nedohodne inak. Sprostredkovateľ odovzdá záznam zmluvným stranám a ministerstvu.

(2) Písomný záznam podľa odseku 1 obsahuje

- a) označenie zmluvných strán,
- b) skutočnosti, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli,
- c) návrh riešenia sporu a jeho odôvodnenie,
- d) dátum vyhotovenia záznamu,
- e) meno a priezvisko sprostredkovateľa a jeho podpis.

(3) Konanie pred sprostredkovateľom sa považuje za neúspešné, ak sa spor nevyrieši do 30 dní odo dňa prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom alebo odo dňa doručenia rozhodnutia o určení sprostredkovateľa, ak sa zmluvné strany nedohodnú na inej osobe.

(4) Náklady konania pred sprostredkovateľom uhrádza každá zo zmluvných strán jednou polovicou. Súčasťou nákladov sprostredkovateľa je najmä jeho odmena a cestovné náhrady podľa osobitného predpisu^{4d}). Ak sa zmluvné strany nedohodnú so sprostredkovateľom o odmene, patrí mu odmena podľa vykonávacieho predpisu.

-

4d) Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Konanie pred rozhodcom

§ 13

(1) Ak bolo konanie pred sprostredkovateľom neúspešné, zmluvné strany môžu po dohode požiadať rozhodcu o rozhodnutie v spore. Konanie pred rozhodcom je začaté dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu rozhodcom. O prijatí žiadosti o riešenie sporu rozhodcom spíše rozhodca so zmluvnými stranami zápisnicu. Rozhodca odovzdá zápisnicu zmluvným stranám a ministerstvu.

(2) Ak sa zmluvné strany nedohodnú podľa odseku 1 a ak ide o spor o uzavretie kolektívnej zmluvy, ktorý vznikol na pracovisku, kde je zakázané štrajkovať, alebo o spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, určí rozhodcu na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ministerstvo; doručením rozhodnutia rozhodcovi je konanie pred rozhodcom začaté. Ministerstvo nemôže určiť rozhodcu, ktorý patrí k niektorej zo zmluvných strán, ktoré sú v spore.

(3) Žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 obsahuje

- a) presné vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi, ktoré sa odovzdávajú rozhodcovi v dvoch vyhotoveniach,
- b) stanovisko druhej zmluvnej strany.

(4) Rozhodcom nesmie byť osoba, ktorá bola v tom istom spore sprostredkovateľom.

(5) Rozhodca písomne oznámi zmluvným stranám rozhodnutie do 15 dní od začatia konania. Rozhodnutie rozhodcu obsahuje

- a) označenie zmluvných strán,
- b) skutočnosti, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli,
- c) výrok rozhodcu a jeho odôvodnenie,
- d) dátum vydania rozhodnutia,
- e) meno a priezvisko rozhodcu a jeho podpis.

(6) Doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je táto zmluva uzavretá.

(7) Náklady konania pred rozhodcami včítane ich odmeny a cestovných náhrad podľa osobitného predpisu^{4d)} uhrádza ministerstvo.

§ 14

(1) Krajský súd zruší na návrh zmluvnej strany rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy, ak je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami (§ 5).

(2) Návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu môže zmluvná strana podať do 15 dní od jeho doručenia. Príslušným je krajský súd, v ktorého obvode má sídlo zmluvná strana, proti ktorej tento návrh smeruje. Pri rozhodovaní postupuje krajský súd podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku o preskúmaní neprávoplatných správnych rozhodnutí súdom; rozhodne však vždy uznesením, proti ktorému nie je prípustné odvolanie, ani obnova konania.

(3) Ak sa rozhodnutie rozhodcu zrušilo, rozhodne o spore ten istý rozhodca; ak s tým nesúhlasí aspoň jedna zo zmluvných strán alebo ak to nie je z iných dôvodov možné, postupuje sa podľa § 13 ods. 2. Pri novom rozhodovaní je rozhodca viazaný právnym názorom súdu.

(4) Ak v lehote uvedenej v odseku 2 nebol podaný návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu na súde alebo ak súd tento návrh zamietol, alebo bolo konanie zastavené, je doručené rozhodnutie rozhodcu právoplatné.

(5) Právoplatné rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy je súdne vykonateľné. 5)

5) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov.

§ 15

Ministerstvo po dohode s Ministerstvom financií Slovenskej republiky ustanoví vyhláškou

- a) výšku odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi,
- b) výšku a spôsob úhrady nákladov konania pred rozhodcom.

Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy § 16

(1) Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk.

(2) Štrajkom sa rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami.

(3) Solidárnym štrajkom sa rozumie štrajk na podporu požiadaviek zamestnancov štrajkujúcich v spore o uzavretie inej kolektívnej zmluvy.

(4) Za účastníka štrajku sa po celú dobu jeho trvania považuje zamestnanec, ktorý sa k štrajku pripojil, sa za jeho účastníka považuje odo dňa pripojenia sa k štrajku.

§ 17

(1) Štrajk v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy vyhlasuje a o jeho začatí rozhoduje príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má táto kolektívna zmluva týkať, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov.

(2) Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vyhlasuje príslušný vyšší odborový orgán. O začatí štrajku rozhoduje príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má kolektívna zmluva vyššieho stupňa týkať, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov.

(3) Príslušný odborový orgán vyhotoví o výsledkoch hlasovania zápisnicu.

(4) Príslušný odborový orgán zhromažďuje a uchováva dokumentáciu o výsledkoch hlasovania o štrajku po dobu troch rokov.

(5) Podrobnosti o príprave a priebehu hlasovania o štrajku môže upraviť príslušný odborový orgán v štrajkovom poriadku. 5a) Štrajkový poriadok nesmie byť v rozpore s týmto zákonom a medzinárodnými zmluvami o hospodárskych právach a o sociálnych právach, ktorými je Slovenská republika viazaná. 5b)

(6) Zamestnanci uvedení v § 20 ods. 1 písm. h), i) a k) a zamestnanci vykonávajúci pre zamestnávateľa práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa nezapočítavajú do celkového počtu zamestnancov podľa odsekov 1 a 2 a nezúčastňujú sa na hlasovaní o štrajku.

(7) Ustanovenia odsekov 1 až 6 sa primerane použijú aj pri vyhlásení a začatí solidárneho štrajku.

(8) Príslušný odborový orgán písomne oznámi zamestnávateľovi najmenej tri pracovné dni pred začatím štrajku

a) deň začatia štrajku,

b) dôvody a ciele štrajku,

c) menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku.

Príslušný odborový orgán oznamuje písomne zamestnávateľovi zmeny v zozname podľa písmena c).

(9) Príslušný odborový orgán poskytne písomne zamestnávateľovi najmenej dva pracovné dni pred začatím štrajku informácie vo vzťahu k štrajku, ktoré sú mu známe a ktoré pomôžu zamestnávateľovi zaviesť rozvrhy práce na zabezpečenie nevyhnutných činností a nevyhnutných služieb počas štrajku; nevyhnutné činnosti a nevyhnutné služby sú také činnosti a služby, ktorých prerušením alebo zastavením dochádza k ohrozeniu života a zdravia zamestnancov alebo iných osôb a ku škode na tých strojoch, zariadeniach a prístrojoch, ktorých povaha a účel neumožňuje, aby ich prevádzka bola prerušená alebo zastavená počas štrajku.

5a) Čl. 3 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 489/1990 Zb. a bod 28 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z. o potvrdení sukcesie Slovenskej republiky do záväzkov z príslušných mnohostranných zmluvných dokumentov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých depozitárom je generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce). Čl. 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 470/1990 Zb. a bod 33 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.).

5b) Čl. 8 ods. 1 písm. d), čl. 8 ods. 2 a 3 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (vyhláška ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb.). Čl. 6 ods. 4 Európskej sociálnej charty (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 329/1998 Z. z.). Čl. 3 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 489/1990 Zb. a bod 28 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.). Čl. 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 470/1990 Zb. a bod 33 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.).

§ 18

(1) Zamestnancovi sa nesmie brániť zúčastniť sa na štrajku ani sa nesmie donucovať k účasti na štrajku.

(2) Zástupcovia príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku, musia umožňovať primeraný a bezpečný prístup na pracovisko zamestnávateľa a nesmú brániť zamestnancom, ktorí chcú pracovať, v prístupe na toto pracovisko a odchode z neho alebo im vyhrážať akoukoľvek ujmu; o prerušení práce s nimi môžu iba rokovať.

§ 19

(1) Príslušný odborový orgán, ktorý rozhodol o začatí štrajku, je povinný poskytnúť zamestnávateľovi nevyhnutnú súčinnosť po celú dobu trvania štrajku pri zabezpečení ochrany zariadení pred poškodením, stratou, zničením alebo zneužitím a pri zabezpečení nevyhnutnej činnosti a prevádzke zariadení, pri ktorých to vyžaduje ich charakter alebo účel s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia alebo možnosť vzniku škody na týchto zariadeniach.

(2) Zamestnanci, ktorí vykonávajú práce pri zabezpečovaní činností uvedených v odseku 1, sa spravujú pokynmi zamestnávateľa. 3)

3) § 9 Zákonníka práce.

§ 20

(1) Nezákonný podľa tohto zákona je štrajk

- a) ktorému nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom (§ 11 a 12); to neplatí v prípade solidárneho štrajku (§ 16 ods. 2),
- b) ktorý bol vyhlásený alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom (§ 13 a 14) alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy,
- c) ktorý nebol vyhlásený alebo sa nezačal za podmienok ustanovených v § 17,
- d) vyhlásený alebo začatý z iných dôvodov, než sú uvedené v § 16,
- e) solidárny, pokiaľ zamestnávateľ účastníkov tohto štrajku najmä s ohľadom na hospodársku nadväznosť nemôže ovplyvniť priebeh alebo výsledok štrajku zamestnancov, na podporu ktorých požiadaviek je solidárny štrajk vyhlásený,
- f) v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych 0 opatrení, 6)
- g) zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnych služieb, pokiaľ by ich účasťou na štrajku> došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,
- h) zamestnancov pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov,
- i) sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníkov a zamestnancov hasičských zborov a záchranných zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky,
- j) zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku a zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, ak by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,
- k) zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia.

(2) Nezákonným podľa tohto zákona je aj štrajk štátnych zamestnancov vymenovaných za predstavených a štátnych zamestnancov, ktorí plnia služobné úlohy bezprostredne na ochranu života a zdravia, ak by ich účasť na štrajku ohrozila život alebo zdravie obyvateľstva.

6) Čl. 2 až 5 Ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov.

7) Zrušená zákonom č. 328/2007 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2007.

§ 21

Zamestnávateľ, prípadne organizácie zamestnávateľov alebo prokurátor môžu podať návrh na určenie nezákonnosti štrajku na krajský súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný odborový orgán, proti ktorému tento návrh smeruje; návrh nemá odkladný účinok. Krajský súd postupuje pri rozhodovaní podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku upravujúcich konanie v prvom stupni.

§ 22

Pracovnoprávne nároky

(1) V dobe účasti na štrajku neprislúcha účastníkovi štrajku mzda ani náhrada mzdy.

(2) Účasť na štrajku v dobe pred právoplatnosťou rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa posudzuje ako ospravedlnená neprítomnosť v zamestnaní.

(3) Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť v zamestnaní.

(4) Zamestnancom, ktorí nie sú účastníkmi štrajku, umožní zamestnávateľ výkon práce. Ak títo zamestnanci v dôsledku štrajku nemôžu vykonávať prácu, prípadne vykonávajú činnosti podľa § 19, na ich mzdové nároky sa vzťahujú osobitné predpisy. 8)

8) § 54 a § 142 Zákonníka práce.

§ 23 Zodpovednosť za škodu

- (1) Za škodu vzniknutú udalosťou, ku ktorej došlo v priebehu štrajku zodpovedá účastník štrajku zamestnávateľovi alebo zamestnávateľ účastníkovi štrajku podľa Občianskeho zákonníka. 9) Ak však ide o škodu, ku ktorej došlo pri zabezpečovaní činnosti podľa § 19, zodpovedajú podľa Zákonníka práce. 10)
- (2) Za škodu spôsobenú výlučne prerušením práce štrajkom účastník štrajku zamestnávateľovi a zamestnávateľ účastníkovi štrajku nezodpovedajú.
- (3) Odborová organizácia, ktorej orgán rozhodol o začatí štrajku, zodpovedá podľa osobitných predpisov 11) zamestnávateľovi za škodu, ku ktorej došlo z dôvodu neposkytnutia nevyhnutnej súčinnosti podľa § 19 ods. 1.
- (4) Ak súd rozhodol, že štrajk je nezákonný, odborová organizácia, ktorej orgán štrajk vyhlásil, zodpovedá podľa osobitných predpisov 11) zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu takým štrajkom vznikla.
-

- 9) § 420 a nasl. Občianskeho zákonníka.
10) § 177 až 219 Zákonníka práce
11) § 373 a nasledujúce Obchodného zákonníka.
§ 420 a nasledujúce Občianskeho zákonníka.

§ 24 Nároky z nemocenského a sociálneho zabezpečenia

§ 24 je zrušený zákonom č. 555/2007 Z.z. s účinnosťou od 1. januára 2008

§ 25

V priebehu štrajku zamestnávateľ nesmie prijímať ako náhradu za účastníkov štrajku na ich pracovné miesta iných občanov.

§ 26

Štrajk je ukončený, ak o tom rozhodol odborový orgán, ktorý štrajk vyhlásil alebo rozhodol o jeho začatí. Ukončenie štrajku musí príslušný odborový orgán bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi.

Výluka § 27

- (1) Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok riešenia sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť výluka.
- (2) Výlukou sa rozumie čiastočné alebo úplné zastavenie práce zamestnávateľom.
- (3) Začatie výluky, jej rozsah, dôvody, ciele a menný zoznam zamestnancov, voči ktorým je výluka uplatnená, musí zamestnávateľ písomne oznámiť príslušnému odborovému orgánu aspoň tri pracovné dni vopred. V rovnakej lehote je zamestnávateľ povinný oznámiť výluku zamestnancom, voči ktorým je uplatnená.

§ 28

Nezákonná podľa tohto zákona je výluka

- a) ktorej nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom (§ 11 a 12), s výnimkou výluky pri solidárnom štrajku,
- b) ktorá bola vyhlásená alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom (§ 13 a 14) alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy,
- c) ktorú zamestnávateľ nevyhlásil z dôvodov a za podmienok ustanovených v § 27,
- d) v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení,
- e) vzťahujúca sa na zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnych služieb, pokiaľ by došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,
- f) vzťahujúca sa na zamestnancov pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov,
- g) vzťahujúca sa na sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníkov a zamestnancov hasičských zborov a záchranných zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky,
- h) vzťahujúca sa na zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku a zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, ak by výlukou došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,
- i) vzťahujúca sa na zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých príslušné štátne orgány vyhlásili mimoriadne opatrenia.

§ 29

Príslušný odborový orgán alebo prokurátor môžu podať návrh na určenie nezákonnosti výluky na krajský súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný zamestnávateľ, proti ktorému tento návrh smeruje; podanie tohto návrhu nemá odkladný účinok. Krajský súd postupuje pri rozhodovaní podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku upravujúcich konanie v prvom stupni.

§ 30

(1) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu, pretože bola voči nemu uplatnená výluka, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. 16) Ak nejde o nezákonnú výluku, príslúcha zamestnancovi náhrada mzdy iba vo výške polovice priemerného zárobku.

(2) Za škodu vzniknutú udalosťou, ku ktorej došlo v priebehu výluky zodpovedá zamestnanec, voči ktorému bola uplatnená výluka zamestnávateľovi a zamestnávateľ zamestnancovi, voči ktorému bola uplatnená výluka podľa Občianskeho zákonníka. 9) Za škodu spôsobenú výlučne prerušením práce výlukou zamestnanec, voči ktorému bola uplatnená výluka zamestnávateľovi a zamestnávateľ zamestnancovi, voči ktorému bola uplatnená výluka, nezodpovedajú.

9) § 420 a nasl. Občianskeho zákonníka.
16) § 142 Zákonníka práce

§ 31

Výluka je skončená, ak o tom rozhodol zamestnávateľ, ktorý výluku vyhlásil; ukončenie výluky bez zbytočného odkladu písomne oznámi príslušnému odborovému orgánu. Ukončenie výluky oznámi zamestnávateľ aj zamestnancom, voči ktorým bola výluka uplatnená.

§ 32

Spoločné a prechodné ustanovenia

(1) Príslušným odborovým orgánom (príslušným vyšším odborovým orgánom) sa na účely tohto zákona rozumie odborový orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborej organizácie.

(2) Zamestnancom na účely tohto zákona je aj štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu v štátnozamestnaneckom pomere.

(3) Pokiaľ tento zákon neustanovuje inak, spravujú sa pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona Zákonníkom práce.

(4) Na kolektívne zmluvy uzavreté pred účinnosťou tohto zákona sa vzťahujú ustanovenia tohto zákona; platnosť týchto kolektívnych zmlúv sa končí najneskôr 30. júna 1991, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.

(5) Sprostredkovateľ zapísaný do zoznamu sprostredkovateľov alebo rozhodca zapísaný do zoznamu rozhodcov pred 1. januárom 2002 sa považuje za sprostredkovateľa alebo rozhodcu podľa tohto zákona.

§ 32a

Zrušuje sa § 4 vyhlášky Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 179/1991 Zb., ktorou sa ustanovuje výška odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi, výška poplatku za poskytnutie rovnopisu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a výška a spôsob úhrady nákladov konania pred rozhodcom.

§ 32b

Zrušuje sa vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky č. 49/1991 Zb. o ukladaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, sprostredkovateľoch a rozhodcoch a o ďalšej úprave konania.

§ 33 Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. februárom 1991.

Zákon č. 519/1991 Zb. nadobudol účinnosť 1. januárom 1992.

Zákon č. 54/1996 Z.z. nadobudol účinnosť 28. februárom 1996.

Zákon č. 209/2001 Z.z. nadobudol účinnosť 1. januárom 2002.

Zákon č. 551/2003 Z.z. nadobudol účinnosť 1. januárom 2004 okrem ustanovenia čl. I § 14 ods. 12, ktorý nadobúda účinnosť dňom nadobudnutia platnosti zmluvy o pristúpení Slovenskej republiky k Európskej únii a § 82 ods. 3, ktorý nadobúda účinnosť 1. januára 2005.

Zákon č. 553/2003 Z.z. nadobudol účinnosť 1. januárom 2004.

Zákon č. 585/2004 Z.z. nadobúda účinnosť 1. decembra 2004.

Zákon č. 103/2007 Z.z. nadobúda účinnosť 1. apríla 2007.

Zákon č. 328/2007 Z.z. nadobúda účinnosť 1. septembra 2007.

Zákon č. 555/2007 nadobúda účinnosť 1. januára 2008 okrem stoosemnaásteho bodu, stodvadsiatehošiesteho bodu, stodvadsiatehodeviatego bodu, stotridsiatego bodu, stoštyridsiategoôsmeho bodu, a § 293n ods. 1 v stopäťdesiatomsiedmom bode v čl. I a okrem čl. VII, ktoré nadobúdajú účinnosť dňom vyhlásenia.

Havelv.r.
Dubčekv.r.
Čalfav.r.

Odborová organizácia **§ 230**

(1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.

(2) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

§ 231

(1) Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

(2) Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

(3) Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

(4) Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje osobitný predpis.

(5) V družstve, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, kolektívnu zmluvu podľa odseku 1 nahrádza uznesenie členskej schôdze.

§ 232

(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

(2) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.

(3) V prípade uvedenom v odseku 2 vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.