



Kolektívna zmluva na rok 2023

Zmluvné strany:

Základná škola s materskou školou, Hronské Kľačany 322, 935 29 Hronské Kľačany
Zastúpená: Mgr. Helena Barátová
riadiťka školy ZŠ s MŠ Hronské Kľačany 322
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia NŠO pri Základnej škole s materskou školou, Hronské Kľačany 322, 935 29 Hronské Kľačany
Zastúpená: Mgr. Andrea Tolnaiová
predseda NŠO pri ZŠ s MŠ Hronské Kľačany 322
(ďalej len „ZO organizácia“)

uzavreli v súlade s § 231 Zákonníka práce, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa túto

kolektívnu zmluvu.

Prvá časť

Základné ustanovenia

Článok 1

Úvodné ustanovenia

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

Článok 2

Postavenie odborovej organizácie

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

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a záväzky zmluvných strán

Článok 3

Zákaz diskriminácie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu kolektívnej zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a priamo, alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Článok 4

Záväzky zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Zvyšovať právne vedomie vedúcich zamestnancov v rámci programu ich prípravy v nasledovných oblastiach:
 - a) Zákonník práce (ďalej aj ZP)
 - b) ustanovenia Kolektívnych zmlúv (KZVS)
2. Poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí a podporovať ich v prehlbovaní kvalifikácie.
3. V zmysle § 131 ods. 3 ZP vykonávať mesačné zrážky odborového príspevku zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie pôsobiacej pri ZŠ s MŠ Hronské Kľačany 322, registrovaného v odborovej organizácii, pôsobiacej pri zamestnávateľovi, na základe dohody o zrážkach zo mzdy a jeho písomného súhlasu v súlade so zákonom 122/2013 Z.z. o ochrane osobných údajov a poukazovať tieto zrážky na účet, ktorý zamestnávateľovi oznámi odborová organizácia alebo určí zamestnanec. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr do 30 dní pred výplatným termínom.
4. Zverejniť znenie kolektívnej zmluvy na stránke školy.
5. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto KZ budú všetky mzdové predpisy a nariadenia, prípadne iné riadiace akty, týkajúce sa miezd a odmeňovania novelizované v súlade s KZ.

Článok 5

Závazky odborovej organizácie

Odborová organizácia pôsobiace pri ZŠ s MŠ Hronské Kľačany 322, zaväzuje členov odborovej organizácie:

1. Povinnosťou zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj po skončení výkonu funkcie.
2. Neodkladne informovať zamestnávateľa o vzniku zdrojov sociálneho napätia, spolupôbiť pri ich riešení a odstraňovaní.
3. Za účelom zabezpečenia efektívneho fungovania spoločnosti spolupracovať na vytváraní podmienok pre využívanie možností, ktoré poskytuje Zákonník práce, napr. pri organizácii pohotovostí, dohodnutých limitov nadčasových hodín a pod. ako nástrojov flexibility organizácie pracovného času zamestnancov.
4. Sporné otázky so zamestnávateľom riešiť predovšetkým rokovaním, vedeným v duchu sociálneho dialógu s cieľom dosiahnuť prijateľné riešenie pre obe zmluvné strany.

Článok 6

Spolurozhodovanie

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:
 - a) kolektívnym vyjednávaním,
 - b) spolurozhodovaním,
 - c) prerokovaním,
 - d) právom na informácie,
 - e) kontrolnou činnosťou.
2. Zamestnávateľ iba po dohode s príslušným odborovým orgánom môže:
 - a) dať výpoveď alebo okamžite skončiť pracovný pomer s členmi odborového orgánu, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 Zákonníka práce),
 - b) vydať pracovný poriadok u zamestnávateľa (§ 12 zákona o výkone práce vo verejnom záujme),
 - c) vydať predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 Zákonníka práce),
 - d) prijať plán dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) vydať školské mzdové predpisy a nariadenia, prípadne iné riadiace akty, týkajúce sa miezd a odmeňovania,
 - f) navrhnúť tvorbu, výšku a použitie príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a tiež spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom. (zákon č. 152/1994 Z. z o sociálnom fonde)
3. Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä:
 - a) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov,
 - b) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
 - c) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,

- d) zásadné opatrenia, ktoré sa dotýkajú hospodárskych, sociálnych a zdravotných záujmov zamestnancov, hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
- f) náhradu škody spôsobenú zamestnancom zamestnávateľovi nad 50,00 € a spôsob jej úhrady,
- g) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
- h) či ide o neospravedlňené zameškanie práce
- i) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupcovia zamestnanca sú povinní prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.
- j) určiť podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 Zákonníka práce),
- k) určiť rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 Zákonníka práce),
- l) vymedziť vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce),
- m) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 Zákonníka práce),
- n) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
- o) zavedenie nového pracovného času (§ 88 ods. 1 Zákonníka práce)
- p) výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 Zákonníka práce),
- r) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 Zákonníka práce),
- s) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci [§ 152 ods. 7 písm. a) Zákonníka práce],
- t) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 - 155 Zákonníka práce),
- v) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 Zákonníka práce),
- u) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 Zákonníka práce),
- w) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach [§ 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce].

4. Na účely uvedené v odseku 3 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov v dostatočnom časovom predstihu potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

5. Zamestnávateľ písomne informuje príslušný odborový orgán najmä o:

- a) svojej platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku,
- b) dátume prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, dôvodoch prechodu, pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov a plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov najneskôr jeden mesiac pred tým, ako k prechodu práv a povinností

z pracovnoprávných vzťahov dôjde,

- c) dohodnutých nových pracovných pomeroch a prípadoch skončenia pracovného pomeru iným spôsobom ako výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa,

Dohoda, alebo súhlas odborovej organizácie, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami, alebo písomným vyjadrením do piatich pracovných dní od obdržania žiadosti zamestnávateľa. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodnúť inú lehotu.

Článok 7

Právo na informácie

1. Informovaním je ústna informácia, alebo písomné odovzdanie podkladov odborovej organizácii, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov, vyplývajúcich zo zákona a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - a) o platobnej neschopnosti, a to do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 Zákonníka práce),
 - b) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým o
 - ba) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - bb) dôvodoch prechodu,
 - bc) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - bd) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29ods. 1 Zákonníka práce),
 - c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne (§ 47 ods. 4 Zákonníka práce),
 - d) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 Zákonníka práce),
 - e) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 Zákonníka práce),
 - f) pri hromadnom prepúšťaní o
 - fa) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - fb) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - fc) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - fd) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - fe) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
3. Odborová organizácia je povinná predložiť zamestnávateľovi zoznam členov odborových orgánov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom a oboznámiť zamestnávateľa s každou zmenou svojho organizačného členenia, zmenou rozdelenia kompetencií medzi jednotlivými orgánmi odborovej organizácie a predložiť zamestnávateľovi na jeho požiadanie základné dokumenty odborovej organizácie (napr. stanovy, volebný poriadok, zmluvu o združení a pod.).

Článok 8

Kontrolná činnosť

1. Právo odborovej organizácie na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii všetky podklady potrebné na kontrolu v oblastiach podľa bodu 2, zabezpečí účasť svojho zástupcu, umožní vstup členom odborovej organizácie do všetkých priestorov, v ktorých je to na uskutočnenie kontroly potrebné.
2. Odborová organizácia má právo na kontrolu (§ 149 ZP):
 - a) v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
 - b) v oblasti stravovania v školskej jedálni,
 - c) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, jej rozsahu a potrebnej súčinnosti informovať zamestnávateľa najmenej päť pracovných dní vopred. Kontrolu môžu vykonať členovia odborovej organizácie len na základe písomného poverenia odborovej organizácie.
4. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote desať pracovných dní po skončení kontroly. Odborová organizácia je oprávnená vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
5. O nedostatkoch zistených pri kontrole podľa bodu 2 písm. c) vypracuje Odborová organizácia protokol. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.
6. Kontrola dodržiavania mzdových predpisov je spätá s ochranou osobných údajov zamestnanca. Medzi chránené údaje patrí výška platu, aj výška odmien zamestnanca, preto ku kontrole platových náležitostí musí byť daný súhlas každého zamestnanca.

Článok 9

Vzájomné práva a záväzky

1. Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať v rozsahu danom zákonom a touto kolektívnou zmluvou.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky, ani za činnosť vyplývajúcu z odborovej funkcie. Volení funkcionári odborovej organizácie na všetkých stupňoch, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, majú zvýšenú ochranu podľa Zákonníka práce.
3. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútorným predpisom.
4. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovej organizácii alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 240 Zákonníka práce (Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana).
5. Na splnenie povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 240 ods. 4 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii najmä:
 - a) vhodnú zasadacie miestnosť na výročné schôdze, konferencie, vzdelávanie odborárov a na slávnostné akcie spojené s ocenením práce zamestnancov,

- b) priestor na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a o činnosti odborovej organizácie (úradná výveska, internetová stránka),
 - c) ďalšie materiálne a organizačné zabezpečenie po dohode s predsedom ZO NŠO.
6. Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne informovať zamestnávateľa o vzniku zdrojov sociálneho napätia, spolupôsobiť pri ich riešení a odstraňovaní .
 7. Odborová organizácia bude pozývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa a za účelom hodnotenia plnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 10

Riešenie kolektívnych sporov

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

Článok 11

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

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

Tretia časť

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 12

Pracovný čas

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca, bez prestávky na odpočinok a jedenie, je 37 a ½hodiny.
2. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, poskytne zamestnávateľ prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút tak, aby táto prestávka nebola na začiatku a na konci zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy alebo školského zariadenia.
4. Na základe dohody so zamestnávateľom môžu pedagogickí a odborní zamestnanci s prihladením na povahu ich práce vykonávať aj prácu z domu (tzv. „home office“)
5. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. (§ 48 ZP)

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

1. V súlade s čl. II ods. 2 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov. Dovolenka pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je v zmysle Vyššej kolektívnej zmluvy deväť týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka nepedagogickým zamestnancov je šesť týždňov.
2. Čerpanie dovolenky (§ 110-117 ZP) určuje zamestnávateľ po dohode so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. V mesiacoch júl a august sú pedagogickí zamestnanci povinní vyčerpať najmenej päť týždňov dovolenky a ostatní zamestnanci najmenej dva týždne dovolenky.
3. V odôvodnených prípadoch, ak si zamestnanec nebude môcť vyčerpať dovolenku z vážnych dôvodov do konca kalendárneho roka, môže čerpať zostatok dovolenky za kalendárny rok v nasledujúcom kalendárnom roku.
4. Zamestnanec môže čerpať 3 dni dovolenky, alebo náhradného voľna mimo hlavných prázdnin, bez odôvodnenia.
5. Po odučení piatich vyučovacích hodín nad rámec základného rozsahu, vzniká pedagogickému zamestnancovi nárok na náhradné voľno.

Článok 14

Odstupné a odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné podľa Zákonníka práce a platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. (§ 76 odsek a)
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, a to v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
 - 2.1. 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, patrí odstupné v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Odstupné zamestnancovi nepatrí, ak
 - a) pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca na iný zamestnávateľský subjekt,
 - b) zamestnanec sám požiada o skončenie pracovného pomeru, hoci v tom čase zamestnávateľ vykonával organizačné zmeny alebo racionalizačné opatrenia.
4. Odstupné (podľa ods.1 a 2) sa vypláca po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom pre výplatu mzdy.
5. Odchodné
 - a) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo po priznaní predčasného starobného dôchodku odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 15

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa všetci zamestnanci pred založením pracovného pomeru podrobili vstupnej lekárskej prehliadke na náklady zamestnávateľa len v prípade, ak budeme mať zmluvného lekára.
2. Zamestnávateľ v zmysle § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne náhradu príjmu zamestnancovi vo výške:
 - a. od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
 - b. od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu.
 - c. umožniť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické vyšetrenie jedenkrát ročne.
 - d. po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť (sociálny fond).
3. Zamestnávateľ môže podľa § 141 ods. 6 Zákonníka práce určiť, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy, lekárske vyšetrenie a doprovod k lekárovi sa poskytne v rozsahu alikvotnej čiastky podľa dĺžky trvania pracovného pomeru v danom roku, najmenej však jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor. Na predchádzajúce čerpanie u prvého (predošlého) zamestnávateľa sa neprihliada.

Článok 16

Stravovanie

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom iba na nimi skutočne odpracované pracovné zmeny.
3. Ak zamestnávateľ nemôže postupovať podľa odseku 2, čl. 15, zabezpečí stravovaciu kartu podľa §152, od 2, 4 ZP alebo poskytne finančný príspevok podľa § 152 ods. 7.
4. Ak sa zamestnanec nemôže stravovať (lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára), potom zamestnávateľ zabezpečí stravovaciu kartu §152 odsek 6,7 alebo poskytne finančný príspevok podľa § 152 ods. 7. Zamestnanec si vyberie záväzne na obdobie 12 mesiacov jednu z možností.

Článok 17

Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140, 153 až 155 Zákonníka práce v rámci svojich ekonomických možností.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov (§3 odsek 3, 5 OVZ), aby zamestnanci boli zamestnaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
3. Zamestnávateľ môže vysielat' zamestnancov v záujme zvyšovania ich kvalifikácie na odborné stáže, študijné zahraničné a domáce pobyty, kongresy a konferencie so zameraním na zvyšovanie odbornej spôsobilosti, ak to umožnia pridelené finančné prostriedky. Pri zahraničných študijných pobytoch poskytne zamestnancovi v kalendárnom roku pracovné voľno s náhradou platu najviac za obdobie jedného mesiaca. Na dlhšie obdobie poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady platu v súlade so Zákonníkom práce.
4. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca. § 54 zákona 317/2009 (Zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch)

Článok 18

Rekreačná starostlivosť, športová a kultúrna činnosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí prevádzku vlastných športových zariadení tak, aby mohli slúžiť na rekreáciu zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov a odborovú organizáciu o spôsobe využívania športových zariadení.
3. Hnuteľný majetok zamestnávateľa, ktorý komisia schváli na vyradenie, bude prednostne ponúknutý zamestnancom zamestnávateľa odplatne v súlade s platnou právnou úpravou.

Článok 19

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanovením § 146 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a za tým účelom vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2. Povinnosti zamestnávateľa podľa bodu 1 sú podrobne upravené v jeho vnútorných predpisoch. Zamestnávateľ zabezpečí, aby s týmito predpismi boli oboznámení všetci zamestnanci.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Odborová organizácia bude najmä
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracoviská a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na zariadeniach alebo pri pracovných postupoch,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 20

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Použitie sociálneho fondu upravujú Zásady použitia sociálneho fondu. /príloha 1 tejto KZ/.
3. O využívaní sociálneho fondu spolurozhoduje so zamestnávateľom odborová organizácia.
4. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii raz ročne písomnú informáciu o čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu.
5. Zamestnávateľ spolu s odborovou organizáciou budú hľadať ďalšie možnosti sociálneho zvýhodnenia zamestnancov.

Štvrtá časť

Odmeňovanie

Článok 21

Plat, zaradovanie do platových tried a odmeny

1. Zamestnávateľ je povinný zaradovať zamestnancov do platových tried a poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu plat, a to v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Zákonníkom práce, touto kolektívnou zmluvou a platným vnútorným predpisom.

2. Pri prijatí zamestnancov do pracovného pomeru je ich zaradenie do príslušných platových tried a platových stupňov súčasťou pracovnej zmluvy. Súčasťou pracovnej zmluvy je aj pracovná náplň – popis činností zamestnanca podľa katalógu pracovných činností. Rozhodnutie o určení platu doručí zamestnávateľ zamestnancovi najneskôr do desiatich pracovných dní od uzatvorenia pracovnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou bude vykonávať kontroly zaradenia zamestnancov do platových tried.
4. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov raz za rok písomne.
5. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa spravidla do 15.dňa v mesiaci. Ak prípadne tento deň na sobotu, nedeľu alebo sviatok, plat sa vypláti v predchádzajúci deň.

Článok 22

DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

Účelom doplnkového dôchodkového sporenia (ďalej DDS) zamestnancov je umožniť sporiteľovi získať doplnkový dôchodkový príjem v zmysle zákona č. 650/2004 Z.z. v platnom znení.

§ 44

Výška príspevkov

1. Výška príspevku zamestnávateľa za zamestnancov-sporiteľov sa stanovuje takto:
2% z vymeriavacieho základu zamestnanca podľa príslušných ustanovení zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v platnom znení, ktorý má uzatvorenú účastnícku zmluvu, a vykonáva u zamestnávateľa prácu.
2. Príspevky podľa ods.1 sú poskytované mesačne. Zamestnávateľ bude platiť zamestnancovi -účastníkovi sporenia príspevok do jednej vybranej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti (100 %).
3. Výška príspevku zamestnanca – účastníka sporenia na doplnkové dôchodkové sporenie nie je určená zamestnávateľom. Je určená dohodou medzi zamestnancom – účastníkom sporenia a príslušnou DDS.
4. Zamestnancom-účastníkom sporenia, ktorí sú práceneschopní a zamestnancom-účastníkom sporenia, ktorí sú v mimoevidenčnom stave, zamestnávateľ neprispieva na doplnkové dôchodkové sporenie.

Piata časť

Spoločné a záverečné ustanovenia

Článok 23

Spoločné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať polročne, za I. polrok najneskôr do 31. júla príslušného kalendárneho roka a za celý rok najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka.
2. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Návrh na zmenu kolektívnej zmluvy sa označí ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a čísluje sa v poradí, v akom je uzavretý. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy rokovať do 30 dní odo dňa doručenia návrhu druhej zmluvnej strane.
3. Akékoľvek zmeny tejto kolektívnej zmluvy sú platné a účinné iba po podpísaní oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.
4. Zmluvné strany uchovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu piatich rokov od skončenia jej účinnosti.
5. Zamestnávateľ oboznámi so znením tejto kolektívnej zmluvy primeraným spôsobom zamestnancov zamestnávateľa, a to do 15 dní od jej podpísania.
6. Zamestnávateľ oboznámi s touto kolektívnou zmluvou novoprijatých zamestnancov pri nástupe do zamestnania v súlade s § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 24

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je podpísaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každé má platnosť originálu.
2. Kolektívna zmluva sa uzaviera na obdobie od 1.2. 2023 do 31.1. 2024. V prípade, že do tohto času nebude uzavretá nová kolektívna zmluva, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzavretia novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 30. júna 2024, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
3. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

V Hronských Kľáčanoch dňa _____

predseda ZO NŠO
Mgr. Andrea Tolnaiová

riaditeľ školy
Mgr. Helena Barátová

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

- Neposkytujeme

2. Účasť na kultúrnych a športových podujatiach

a) Rekreačné a exkurzno-vzdelávacie zájazdy (relaxačný pobyt)

Zamestnávateľ poskytne príspevok zo SF na náklady ním organizovaných zájazdov. Poskytne príspevok do výšky 30, -€ na osobu/deň.

b) Kultúrna a spoločenská činnosť (deň učiteľov, vianočné/novoročné posedenie)

Zamestnávateľ poskytne zo SF zamestnancom príspevok do výšky 40, -€ ročne.

Zo SF sa poskytne príspevok na ním organizované spoločenské posedenia pedagogických i nepedagogických zamestnancov školy do výšky 20, -€/akcia.

3. Rekreačné a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily (masáže, návšteva športových zariadení, plavárne, sauny, fitnesscentrá, lyžiarske vleky...)

Zamestnávateľ poskytne zo SF zamestnancom príspevok vo výške 20, -€ ročne na osobu.

- a) zamestnanec si všetky aktivity uvedené v bode 3 zabezpečí a hradí sám a následne v mesiaci október predloží zamestnávateľovi písomnú žiadosť o vyplatenie príspevku, ku ktorej priloží doklady o úhrade, ktorými sú obvyklé daňové doklady - blok z registračnej pokladne, faktúra, príjmový pokladničný doklad, vstupenka a pod.
- b) v prípade, že zamestnávateľ bude mať pochybnosti o predložených dokladoch, výplata príspevku nebude zrealizovaná a zamestnancovi bude písomne oznámený dôvod, pre ktorý zamestnávateľ doklad neprijal,
- c) zamestnávateľ bude prijímať iba doklady s dátumom vystavenia v príslušnom kalendárnom roku, za ktorý sa poskytuje zamestnancovi príspevok.

4. Zdravotnú starostlivosť

- Neposkytujeme

5. Sociálna výpomoc a peňažné pôžičky

- Neposkytujeme

6. Doplnkové dôchodkové sporenie

- Neposkytujeme

7. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Na základe individuálnych návrhov zamestnancov a po prerokovaní s odborovou organizáciou.

Vytváranie podmienok v oblasti sociálnej politiky zamestnávateľa upravuje predovšetkým Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ďalšie súvisiace a vykonávacie predpisy, ktorými sú najmä:

- Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. (článok 36),
- Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov,
- Zákon NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,
- Zákon NR SR č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 553/2003 Z. z. Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 576/2004 Z.z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov.