

**Základná škola Radovana Kaufmana  
Nádražná 955, 958 01 Partizánske**

---



**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**NA ROK 2023**

## **Kolektívna zmluva**

uzatvorená dňa .....

medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Radovana Kaufmana, Nádražná 955, 958 01 Partizánske, IČO: 42142521, zastúpenou Mgr. Zuzanou Vraňákovou, predsedom Základnej organizácie (ďalej len ZO), ktorý je oprávnený na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia zo dňa 17. 02. 2022 .

**a**

Základnou školou Radovana Kaufmana,, Nádražná 955, 958 01 Partizánske, IČO 36125661, zastúpenou PaedDr. Janou Somogyiovou , riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

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

#### **Článok 1**

##### **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia Zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, Zákona o odmeňovaní zamestnancov vo verejnom záujme skratka „OVZ“ , namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 skratka „KZVS“ a namiesto Nariadenia Vlády SR skratka „NV“.

#### **Článok 2**

##### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

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

### **Článok 3**

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

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

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

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023 a končí sa dňom 31. decembra 2023. Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

### **Článok 4**

#### **Zmena kolektívnej zmluvy**

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **Článok 5**

#### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novoprijatých zamestnancov oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle par. 47 ods. 2 ZP

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

**Článok 6**  
**Pracovná zmluva na dobu určitú**

Zmluvné strany sa dohodli na doplnení § 48 – pracovný pomer na určitú dobu bod 4 písm. d/ nasledovne: asistent učiteľa – pracovný pomer na určitú dobu je možné opätovne dohodnúť na jeden rok opakovane viackrát , nakoľko asistentov učiteľa na základe žiadosti školy schvaľuje Krajský školský úrad v Trenčíne a tento prideluje aj nenormatívne mzdové prostriedky vždy na jeden kalendárny rok. Ustanovenie platí aj na projekty cez Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky: MPC POP II – asistenti učiteľa pre žiakov so zdravotným znevýhodnením a členovia inkluzívneho tímu.

**Článok 7**  
**Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

**1. Príplatok za riadenie**

(a) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v Prílohe č. 6 k Zákonu č. 553/2003 OVZ, ktorý je rozpracovaný vo Vnútorom mzdovom predpise.

(b) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ a vo Vnútorom mzdovom predpise.

**2. Príplatok za zastupovanie**

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

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

**3. 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, zvýšenej o 14%,

b) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

#### **4. Príplatok za prácu v noci**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa par. 123 ods. 1 Zákonníka práce

#### **5. Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu**

Zamestnávateľ vyplatí za hodinu práce u alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa par. 122a ods. 1 a par. 122b ods. 1 Zákonníka práce.

#### **6. Príplatok za prácu vo sviatok**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

#### **7. Plat za prácu nadčas**

(a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 4 až 6 tohto článku (§ 19 OVZ).

(b) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.“

#### **8. Osobný príplatok**

(a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

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

(c) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré sú podrobne rozpracované vo Vnútorom mzdovom predpise.

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

(e) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

(f) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

## **9. Príplatok za profesijný rozvoj**

(a) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:

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

(b) 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.

(c) 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.

(d) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

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

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

(g) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

(h) 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.

(i) 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.

#### **10. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia**

a) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.

b) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku (a) upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu:

- hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
- žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
- tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

c) Príplatok podľa odseku (a) je najviac 5% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

#### **11. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

a) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

b) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

c) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

#### **12. Odmena pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí:

- a) 50 rokov veku ..... 100 % funkčného platu
- b) 60 rokov veku ..... 50 % funkčného platu

### **Článok 8**

#### **Výplata mzdy, preddavku na mzdu a zrážky zo mzdy**

(a) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne, najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(b) Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu posielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(c) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena ZO, v prospech účtu Rady ZO, prípadne dobrovoľné sporenie, pôžičky, úvery, najviac na 4 účty.

(d) ZO sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

## **Článok 9**

### **Odstupné a odchodné**

(a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah stanovený v par. 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu .

(b) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo po priznaní predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške jeho dvoch funkčných platov.

## **Článok 10**

### **Pracovný čas zamestnancov**

(a) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne (KZVS čl. II, ods.1).

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

## **Článok 11**

### **Dovolenka na zotavenie**

(a) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v par. 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku /podľa KZVS čl. II., ods. 2/.

(b) Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie dovolenky i počas školského roka, a to v odôvodnených prípadoch, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.



## **Článok 12**

### **Zdravotná starostlivosť, rekreácie a služby**

(a) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1) umožniť vstupné lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- 2) vybaviť pracoviská príslušným hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- 3) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti....60...% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca ....65....% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

(b) Zamestnávateľ umožní zamestnancom bezplatné využívanie športového centra pre účely športového vyžitia, spoločných športových stretnutí v čase vopred dohodnutom so zamestnávateľom.

## **Článok 13**

### **Stravovanie**

(a) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(b) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

(c) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

(d) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,70 € na jedno hlavné jedlo.

(e) Príspevky zamestnávateľa na stravovanie patria zamestnancovi aj 3x ročne počas neprítomnosti na pracovisku z dôvodu prekážok v práci „P“ pri akútnom zdravotnom ošetrení. Počas neprítomnosti v práci (PN a OČR od 2.prac. dňa, dovolenka, prac. cesta a pod.) sa príspevky na stravovanie neposkytujú.

(f) Zamestnávateľ poskytuje stravné podľa vnútorného predpisu o zabezpečení stravovania.

(g) Ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 6. Finančný príspevok bude poskytovaný podľa § 152 ods.3. Zamestnanec, ktorému je vyplácaný príspevok na stravovanie, je povinný 1 x ročne predložiť aktualizované lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára.

## **Článok 14** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

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

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

(c) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

1/ 5 pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní

2/ ďalších 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

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

(e) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec za podmienok určených zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

## **Tretia časť** **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

### **Článok 15** **Obdobie sociálneho mieru, jeho prerušenie, riešenie kolektívnych sporov, individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

(a) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 3 ods. 1 tejto KZ.

(b) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 3 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluka, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

(c) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku ku KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(d) Pri riešení kolektívnych sporov, individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností budú zmluvné strany postupovať v zmysle platných právnych noriem a pracovného poriadku.

(e) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na MPSVaR SR. .

(f) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(g) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým 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 (§ 13 ods.4 ZP).

(h) Zamestnávateľ sa zaväzuje dôsledne dodržiavať ustanovenia § 13 antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z.

## Článok 16

### Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(a) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO poskytnúť jej:

- 1) jednu miestnosť na výkon činnosti ZO a výboru ZO, ktorý je jej štatutárny orgán,
- 2) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie ap.) na svoj náklad, používanie kopírovacieho stroja, počítača, tlačiarne, internetu a podľa možností kancelárske potreby,
- 3) rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- (4) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(b) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).

(c) Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov v zmysle podpory odborovej organizácie.

(d) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru ZO a funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady ZO OZ PŠaV, KR ZO, do príslušných sekcií a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania ZO.

## Článok 17

### Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia úpravy na informácie a na kontrolu činnosti v tejto oblasti

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

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa ( § 12 ZOVZ)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana ( § 240 ods.8 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOPZ (39 ods.2 ZP)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok ( § 113 ods.2 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce ( § 144 ZP)
- učenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí ( § 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

(b) *informovať* odborovú organizáciu najmä:

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok ( § 47 ods.4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili ( § 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovných čas a na ustanovený týždenný pracovný čas ( § 49 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, a na konci roka za celý rok, o záväznom 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) na ústne požiadanie,
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP ( § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zákona č. 309/2007 Z. z.) na ústne požiadanie

(c) *vopred prerokovať* s odborovou organizáciou najmä:

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom ( § 74 ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie ( § 152 ods.7 písm. b) ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie kvalifikácie ( § 153 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje

33,19 € ( § 191 ods.4 ZP)

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania ( § 198 ods.2 ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia ( § 237 ods. 2 písm. b) ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov ( § 237 ods.2 písm. e) ZP)

(d) *umožniť* odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady ( § 237 ods.4 a § 239 ZP).

## **Článok 18**

### **Závazky odborovej organizácie**

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

(b) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru zo strany zamestnancov.

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

(d) 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.

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

## **Článok 19**

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

(a) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zák. č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(b) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

1) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúce zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),

2) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),

3) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP,

4) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov 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),

5) odstraňovať nedostatky, zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),

6) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),

7) poskytovať zamestnancom, u ktorých si to vyžaduje ochrana ich života a zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),

h) poskytovať zamestnancom umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),

8) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť

im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť podmienky nevyhnutné na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

9) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP),

10) vydať zákaz fajčenia na pracovisku a zabezpečovať jeho dodržiavanie (§ 6 ods. 5 zákona o BOZP a § 7 zákona č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov),

11) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b zákona o BOZP),

m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZPŠ a V (149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

## Článok 20

### Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(a) *Odborová organizácia sa zaväzuje* vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v plnom rozsahu ustanovení § 149 ZP a to:

1) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

2) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

3) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,

4) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

5) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP

(b) *Zamestnávateľ sa zaväzuje* v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:

1) 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,

2) 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania OOPP v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných prostriedkov.

## Článok 21

### Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

(a) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

1) povinným prídélom je vo výške 1% a

2) ďalším prídélom vo výške 0,25 %

(b) Základom na určenie ročného prídélu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídélu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac..

(c) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

**Štvrtá časť**  
**Záverečné ustanovenia**

(a) Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.

(b) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(c) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Partizánskom dňa .....

.....  
Mgr. Zuzana Vraňáková  
predseda ZO OZ PŠ

.....  
PaedDr. Jana Somogyiová  
riaditeľka školy