



**Základná škola s materskou školou, Jarná ulica 3168/13, Poprad**

[skola@zsiarnapp.edu.sk](mailto:skola@zsiarnapp.edu.sk); [www.jarna.edupage.org](http://www.jarna.edupage.org)



# KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2023

## Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 31. januára 2023 medzi zmluvnými stranami:

1. Základnou školou s materskou školou so sídlom v Poprade, Jarná ulica 3168/13, IČO 37791605, zastúpenou Mgr. Jánom Brndiarom, riaditeľom školy
- a
2. Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Jarná ulica 3168/13, IČO 37791605 zastúpenou Tatianou Ebringerovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy čl. 3 ods.5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 13. decembra 2022.

### PRVÁ ČASŤ

#### Úvodné ustanovenia

#### Článok 1

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

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona 83/ 1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 13. decembra 2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Tatianu Ebringerovú, predsedkyňu odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou 615/OŠ/2008 zo dňa 25. augusta 2008. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu 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 odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 skratka „KD“.

#### Článok 2

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

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231, 232 Zákonníka práce, ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, 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. Zmluvné strany sa zaväzujú, že v budúcnosti, počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy, nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvné strany tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 3**

#### ***Pôsobnosť kolektívnej zmluvy***

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne pracovné vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Určuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovno-právnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Jej účinnosť sa začína dňom 1. februára 2022 a končí najneskôr dňom 31. marca 2024, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

### **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 KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2022. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **Článok 5**

#### ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.



## Článok 6

### *Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi základnej odborovej organizácie (ďalej len ZO OZ) v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. ZO OZ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 30 dní od jej uzatvorenia. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru zamestnávateľ oboznámi s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

## DRUHÁ ČASŤ

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

## Článok 7

### *Príplatky, odmeny, náhrady za pohotovosť a zvýšený výkon*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom osobný príplatok, ak to umožňuje dostatok mzdových prostriedkov, určený na základe vopred stanovených kritérií.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať odmeny za splnenie mimoriadnych úloh a dosahovaných pracovných výsledkov nad rámec pracovných povinností, v závislosti od finančných prostriedkov školy.
3. Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.
4. Ostatní vedúci zamestnanci majú prípadnú prácu nadčas zohľadnenú v príplatku za riadenie a v OP (§ 97 a 121 ods. 2 ZP).
5. Organizácia bude ďalej postupovať v súlade so schválenou SMERNICOU o tvorbe a čerpaní náhradného voľna, nadčasovej práce, čerpaní dovoleníek, lekárskeho vyšetrení a povoľovaní pracovných ciest pedagogických a nepedagogických zamestnancov školy v platnom znení.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi (upratovačky, kuchárky a pomocné sily) za zvýšený výkon sumu 30,0 € na deň počas zastupovania chýbajúceho zamestnanca.

### **7.A Príplatok za riadenie**

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na príplatku za riadenie v závislosti od náročnosti riadiacej práce a stupňa riadenia, podľa jednotlivých stupňov riadenia u zamestnávateľa podľa § 8 OVZ a prílohy č. 6 OVZ pre nasledujúcich zamestnancov:

- zástupcov riaditeľa školy,
- vedúce ŠJ,
- vedúcej prevádzkových zamestnancov školy

2. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ.
3. 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 24%, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

#### **7.B Príplatok za zastupovanie**

1. 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 .
2. 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.

#### **7.C Príplatok za zmenu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 2,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf .

#### **7.D 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 24%,
- 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, zvýšenej o 24%,



- c) 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 24%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

#### **7.E Príplatok za praktickú prípravu**

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi cvičnej školy alebo cvičného školského zariadenia, ktorý pripravuje učiteľov, vychovávateľov a iných odborníkov pre predškolské zariadenia, základné školy, stredné školy, špeciálne školy, základné umelecké školy školské zariadenia a špeciálne výchovné zariadenia, ktoré sú zaradené do siete škôl a školských zariadení a učiteľov odborných predmetov pre stredné zdravotnícke školy podľa § 15 OZV príplatok za hodinu takejto činnosti v sume 10% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 15 OVZ), a to iba v prípade, že pedagogický zamestnanec nemá uzatvorenú dohodu o pracovnej činnosti so SŠ alebo VŠ.

#### **7.F Príplatok za prácu v noci**

Zamestnávateľ sa vopred dohodne so zamestnancom na priznaní hodín náhradného voľna, resp. postupuje v zmysle podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

#### **7.G Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 50% resp. 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP a § 17 OVZ.

V prípade, že sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu v sobotu alebo v nedeľu, patrí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu 1,5 hodiny náhradného voľna, v nedeľu 2 hodiny náhradného voľna.

#### **7.H Príplatok za prácu vo sviatok**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ, § 122 ZP ods.1).
- (2) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat, sviatok sa považuje za odpracovaný deň (§ 18 ods. 3 OVZ).

- (3) Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien (§ 18 ods. 4 OVZ).

### **7.I Plat a náhradné voľno za prácu nadčas**

- (1) 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. G až H tohto článku (§ 16 až 19 OVZ).
- (2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu v noci, sobotu, nedeľu, alebo vo sviatok, postupuje sa podľa ods. 7.F až 7.H tohto článku. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce, patrí zamestnancovi príplatok podľa ods. F, G a H. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat (§ 18 ods. 2 OVZ).
- (3) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických a odborných zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej povinnosti pedagogických a odborných zamestnancov podľa Nariadenia vlády SR č. 422/2009 v platnom znení a Pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do 6 mesiacov od doby, kedy na náhradné voľno vznikol nárok, prípadne v inom dohodnutom čase. Dosiadnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas (ZP § 121 ods. 4). Pedagogickí a odborní zamestnanci budú, po dohode, čerpať náhradné voľno hlavne v čase vedľajších a hlavných prázdnin. Na písomnú žiadosť zamestnanca je možné odzastupované hodiny preplatiť v závislosti od finančných prostriedkov a iba v prípade, že zamestnanec má pokryté hodiny potrebné na dni vedľajších prázdnin.
- (4) V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.

### **7.J Osobný príplatok**

- (1) 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.



- (2) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky) alebo z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov.

### **7.K Príplatok za profesijný rozvoj**

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume (§ 14e bod 1 zákona č. 138/2019):
- a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu, <sup>30h)</sup>
  - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu, <sup>30i)</sup>
  - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu, <sup>30j)</sup>
  - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu. <sup>30k)</sup>
- (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, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
- (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) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

### **7.L Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

- (1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
- (2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) 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.

## **Článok 8**

### ***Odstupné a odchodné, individuálne práva zamestnancov z KZ***

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v ZP § 63 ods. 1 písm. a), písm. b) alebo písm. c) pri skončení

pracovného pomeru odstupné zvýhodnené vo výške jedného funkčného platu nad ustanovený rozsah v § 76 ods. 1 ZP .

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), písm. b) alebo písm. c) odstupné zvýhodnené vo výške jedného funkčného platu nad ustanovený rozsah v § 76 ods. 2 ZP.
3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení .
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca , na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.
7. Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení , právny nárok na odstupné, a to vo výške ako je ďalej uvedené v ods. 9 tohto článku.
8. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby (§ 62 ods. 8 ZP).
9. a) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) ZP odstupné nad ustanovený rozsah podľa §76 ods. 1a 2 ZP, a to vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby.  
  
b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods.1 písm. a) ZP a ktorí budú vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa alebo jeho časti, vyplatí odstupné vo výške jedného funkčného platu nad ustanovený rozsah podľa §76 ods. 1 a 2 ZP.
10. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.
11. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u tohoto zamestnávateľa.



## **Článok 9**

### ***Vzájomné práva a záväzky***

1. Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými právnymi normami, touto KZ a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2023.
2. Oprávneným odborovým orgánom pre kolektívne vyjednávanie a uzatváranie KZ v zmysle zákona č.2/1991 je Výbor ZO OZ, zastúpený predsedom ZO OZ.
3. ZO OZ v rámci svojej pôsobnosti je oprávneným účastníkom pri tvorbe interných predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a zárobkové podmienky zamestnancov. Znenie takýchto dokumentov bude v primeranom časovom predstihu vzájomne prerokované a prihliadnuté k oprávneným pripomienkam a požiadavkám ZO OZ.  
ZO OZ môže v uvedených prípadoch predkladať aj vlastné návrhy, podnety, varianty riešenia.
4. Obe zmluvné strany si budú vymieňať všetky dôležité informácie a materiály, predovšetkým z MŠVVaŠ SR, MV SR, MPSVR SR, MF SR, ObÚ Prešov a OZPŠaV, ktoré súvisia so soc. partnerstvom. Rovnako preberajú úlohy z uzavretých dohôd medzi jednotlivými ministerstvami na jednej strane a OZ PŠaV na strane druhej.
5. Zmluvné strany sa vzájomne zaväzujú, že si poskytnú bez vyzvania návrhy i konečné znenia zásadných predpisov, odporúčaní, metodických usmernení, obežníkov a pod. určené zamestnancom ZŠ s MŠ i vedeniu v oblastiach spoločného záujmu.
6. Zmluvné strany budú vzájomne vysielat' svojich oprávnených zástupcov na rokovania svojich orgánov tak, aby vzájomná informovanosť bola zabezpečená na požadovanej úrovni a mohli sa vyjadrovať k záležitostiam, na ktorých sa budú podieľať. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú o spôsobe postupu.
7. Pre členstvo a činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor, sa nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzovať postihy, ani iné nepriaznivé, či protizákonné dôsledky, resp. opatrenia.

## **Článok 10**

### ***Platové podmienky, odmeňovanie a doplnkové dôchodkové poistenie (DDP)***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Zákona č. 318/2018 Z. z., ktorým sa mení Zákon č. 553/2003 Z.z., Zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch, Nariadením vlády č. 388/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf, Vyhlášky MŠVVaŠ SR č. 1/2020 o kvalifikačných

predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov, mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠVVaŠ SR.

2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie (DDP) na rok 2022 v sume 2,0 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov, ktorí o DDP požiadali a majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, nie však z položky na osobné príplatky a odmeny. Príspevok bude poskytnutý len na jeden účel.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne v ktorej je zamestnanec poistený.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení miery vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov dodržiavať Nariadenie vlády SR č. 201/2019 Z. z. v platnom znení o priamej výchovno – vzdelávacej činnosti.
4. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do jednej z platových tried, v ktorej je podľa katalógu pracovných činností zaradená pracovná činnosť, ktorej výkon sa od neho vyžaduje.

### **Článok 11** **Odmeny**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku:
  - a) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako jeden kalendárny rok, ale menej ako päť kalendárnych rokov, vo výške 50% z jeho funkčného platu,
  - b) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako päť kalendárnych rokov vo výške jeho jedného funkčného platu.
2. Návrh na vyplatenie odmeny podľa ods. 1 písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

### **Článok 12** **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v dvanásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat len na jeden účet zamestnanca.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy zamestnanca pre člena ZO OZ vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. ú. SK32 0200 0000 0000 7863 7562 vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci.



4. Odborová organizácia 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 13** **Zamestnanosť**

1. Zamestnávateľ bude Výbor ZO OZ 30 dní vopred informovať o zámeroch vytvorenia nových pracovných miest, osobitne o akú pracovnú činnosť sa jedná a o dobe trvania pracovného pomeru.
2. Ak dôjde k uvoľneniu alebo vytvoreniu pracovných miest, zamestnávateľ ich ponúkne svojim doterajším zamestnancom vo výpovednej lehote a svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú nezamestnaní a s ktorými bol ukončený pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien, ak si podali predmetnú žiadosť.
3. Zamestnávateľ zaručí dodržiavanie zásad rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnancov a profesie podľa morálnej a odbornej spôsobilosti a zamedzí opatreniam akejkoľvek diskriminačnej povahy v zamestnaní.
4. Zamestnávateľ bude informovať Výbor ZO OZ, **najmenej 1 mesiac** pred realizáciou, o vlastných organizačných alebo racionalizačných zmenách – opatreniach, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľňovaní zo zamestnania, alebo preradení na inú prácu.
5. Pri organizačných zmenách bude zamestnávateľ prednostne uvoľňovať nekvalifikovaných zamestnancov a zamestnancov v dôchodkovom veku..

### **Článok 14** **Pracovno-právne vzťahy**

1. Zamestnávateľ bude považovať veci vyplývajúce z tejto KZ a všeobecných pracovno-právnych predpisov za odsúhlasené, prerokované až vtedy, keď mu bude doručené písomné stanovisko príslušného odborového orgánu.
2. Zamestnávateľ umožní funkcionárom Rady ZO OZ vstup do školy bez narušenia vyučovacieho procesu na vykonávanie kontrol z predchádzajúceho bodu ako aj za účelom plnenia úloh z odborárskej činnosti a z podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľa, a to na základe písomného poverenia Rady ZO OZ PŠaV.
3. Zamestnávateľ poskytne 2-krát ročne na požiadanie Výboru ZO OZ informácie súvisiace s počtom zamestnancov, ich kvalifikačnou štruktúrou, ďalej s počtom zamestnancov, s ktorými bol rozviazaný pracovný pomer a z akých dôvodov. Ďalej na požiadanie povereného odborového funkcionára Výboru ZO OZ poskytne údaje potrebné ku kolektívnemu vyjednávaniu, k hodnoteniu plnenia KZ, ku každej súčinnosti, ktorú

určuje ZP a ďalšie platné právne normy.

4. Podľa ZP z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa poskytne zamestnancom na nevyhnutne potrebný čas v prípade karantény, epidémie a uzavretia školy na základe rozhodnutia okresného hygienika resp. odboru školstva pracovné voľno s nárokom na mzdu a udelením práce mimo pracoviska. V ostatných prípadoch sa zamestnávateľ a ZO OZ dohodnú na spoločnom postupe.
5. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi zamestnávateľ povolí prerušenie výkonu pracovnej činnosti najviac na jeden školský rok, ak pedagogický alebo odborný zamestnanec vykonával pracovnú činnosť nepretržite najmenej desať rokov u zamestnávateľa. Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za čas prerušenia výkonu pracovnej činnosti nepatrí mzda alebo plat (§82 ods. 5 zákona č. 138/2019 Z. z.). Zamestnávateľ povolí prerušenie výkonu pracovných činností od prvého dňa školského roka, ktorý nasleduje po školskom roku, v ktorom PZ a OZ písomne požiadal o prerušenie pracovnej činnosti.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú neodkladne informovať o zdrojoch a príčinách sociálneho napätia, neodkladne o nich spolu rokovať v duchu sociálneho dialógu so snahou dosiahnutia prijateľných riešení.
6. S cieľom udržania žiadúcej kvality výchovno - vzdelávacieho procesu bude zamestnávateľ prijímať do pracovného pomeru prednostne zamestnancov s pedagogickým vzdelaním.
7. V ŠJ bude zabezpečené stravovanie počas športových súťaží, výmenných pobytov, školení, ... na základe schválenia riaditeľom školy. Zamestnancom ŠJ bude za vykonanú prácu nadčas pri takejto akcii udelené náhradné voľno – za 1 odpracovanú hodinu nadčas jedna hodina náhradného voľna.
8. Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožní im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z. z.).

## **TRETIA ČASŤ**

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

#### **Článok 15**

#### **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ ako obdobie sociálneho mieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú



krajný prostriedok alebo výluku v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ak nedôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

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

### ***Riešenie kolektívnych sporov***

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

### **Článok 16**

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

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť alebo námietku v prvej inštitúcii, na úrovni zamestnávateľa, resp. v ZO OZ, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona č. 6/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach.
2. Sťažnosti alebo námietky sa musia riadne evidovať, prešetriť. Na vybavenie sťažnosti má zamestnávateľ 60 pracovných dní; v zložitých prípadoch je možné lehotu na vybavenie sťažnosti predĺžiť o 30 pracovných dní (§ 13, ods. 1 zákona č. 9/2010 Z. z. v platnom znení). Prijímaním a riešením sťažností (v súlade s vypracovanou internou smernicou o sťažnostiach) je poverená PaedDr. Erika Lišková.
3. Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania sťažnosti, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov, o čom bude vopred informovaný zo strany zamestnávateľa.

## **Článok 17**

### ***Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie***

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO OZ, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich .

## **Článok 18**

### ***Záväzky odborovej organizácie***

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

## **Článok 19**

### ***Ochrana práce***

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a § 8 zákona č. 124/2006 Z .z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný vytvárať a sústavne zaisťovať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
  - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
  - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich zamestnancov ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
  - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
  - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
  - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom, vykonávať opatrenia na ich úpravu,
  - f) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život,



- g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv,
- h) kontrolovať používanie OOPP, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- i) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určí zákaz fajčenia na pracoviskách,
- j) vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- k) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrole.

## **Článok 20**

### ***Kontrola odborovým orgánom 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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - 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 závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
  - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

## **Článok 21**

### ***Pracovné podmienky***

1. Pracovný čas zamestnancov je 37 a pol hodiny týždenne, ak zamestnanec vykonáva pravidelne prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je jeho pracovný čas 36 a štvrt' hodiny týždenne. Pracovnú dobu zamestnancov určí pracovný poriadok.
2. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe a s platnosťou najmenej na týždeň (§ 250b ZP).
3. Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom
  - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

Počas výkonu práce z domácnosti zamestnancovi nepatrí mzda za prácu nadčas.

4. Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach vychovávateľka školského klubu detí, učiteľka materskej školy, kuchárka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, údržbár. V takomto prípade ide o prekážku na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho funkčného platu, najmenej však v sume minimálnej mzdy.
5. 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 na základe písomnej žiadosti zamestnanca.
7. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku. Nepedagogickým zamestnancom sa zvyšuje výmera dovolenky o 1 týždeň v kalendárnom roku v závislosti od veku a odpracovaných rokov (t. j. 6 resp. 7 týždňov).
7. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpať dovolenku trvajúcu viac ako 1 týždeň cez školský rok v prípade (dovolenka, s ktorou disponuje zamestnanec), že ide o kúpele a rehabilitačno – liečebné pobyty na návrh lekára. Zamestnanec však musí mať dostatok dovolenky v čase hlavných prázdnin.
8. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca.
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým a odborným zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska najviac 10 hodín týždenne, tieto môžu byť v prípade vedenia krúžku navýšené o počet hodín krúžku v danom pracovnom týždni.
10. Finančné náhrady za služobné cesty, ktoré nariadi zamestnávateľ, budú preplácané podľa zákona o cestovných náhradách.
11. Plán dovoleniak je povinný riaditeľ školy, príp. ním poverená osoba, predložiť do 1. februára príslušného roka na odsúhlasenie predsedovi ZO OZ. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ predloží plán dovoleniak v neskoršom termíne na odsúhlasenie.
12. Zmluvné strany vypracujú opatrenia na zlepšenie zisteného neuspokojivého pracovného prostredia.
13. Sociálna oblasť a ďalšia starostlivosť o zamestnanca sa riadi pravidlami o tvorbe a použití SF, ktoré sú súčasťou tejto KZ.



## **Článok 22** **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnanca .
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

## **Článok 23** **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

1. Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom, na ich vlastnú žiadosť, zúčastňovať sa a organizovať doplnkové rekreácie, kultúrne podujatia a exkurzno-vzdelávacie činnosti organizované ZO OZ pri ZŠ s MŠ a vyšším odborovým orgánom.
2. Zamestnávateľ v rámci rehabilitácie umožní svojim zamestnancom a ich rodinným príslušníkom využívať telocvičňu v čase, keď nie sú využívané inými subjektami, podľa vopred určených podmienok (podľa VZN Mesta Poprad).
3. 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 maximálne 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
4. Podľa § 152a ZP zamestnanec, ktorý odpracoval u zamestnávateľa minimálne 24 mesiacov, môže písomne požiadať o príspevok na rekreáciu na Slovensku vo výške 55% sumy za rekreáciu, ale maximálne do výšky 275 € na jeden kalendárny rok. Nároky sa líšia u zamestnancov so zmluvou na kratší pracovný čas. Takýto zamestnanec má nárok iba na pomernú časť sumy príspevku na rekreáciu zodpovedajúcu dohodnutému kratšiemu pracovnému času. Zamestnanec je ku žiadosti povinný doložiť originály dokladov (faktúru alebo príjmový pokladničný doklad vydaný na meno zamestnanca, ktorý spĺňa náležitosti účtovného dokladu – bližšie vid' vnútorná smernica č. 02/2019). Pozn.: Žiadaná suma musí byť predložená len na jednom originálnom doklade, napr. faktúra na meno zamestnanca alebo príjmový pokladničný doklad na meno zamestnanca.

## **Článok 24** **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Zamestnancom, ktorí sa na základe potvrdenia od špecializovaného lekára nemôžu stravovať v stravovacom zariadení, zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravu zaslaním na osobný účet zamestnanca do mzdy. Tento príspevok je oslobodený od daní aj odvodov.

2. V čase, keď sa nevarí v školských jedálňach, bude zamestnancom po odpracovaní 4 hodín na pracovisku poskytnutý finančný príspevok na stravu zaslaním na osobný účet zamestnanca do mzdy, alebo stravné lístky (na základe písomného potvrdenia výberu zamestnanca, § 152 ods. 7 ZP). Pokiaľ bude obmedzená sloboda pohybu a pobytu zákazom vychádzania v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu sa zamestnancom, ktorí budú vykonávať prácu z domácnosti po odpracovaní 4 hodín poskytne finančný príspevok/stravný lístok na stravu.
3. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie zaslaním na osobný účet zamestnanca do mzdy aj zamestnancovi pri výkone práce z domácnosti (§ 250b ods. 2 ZP), ak mu nezabezpečí stravovanie podľa odseku 1.
4. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie 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.
5. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie v ŠJ aj pre dôchodcov - bývalých zamestnancov školstva a matiek na materskej dovolenke, za cenových podmienok ako u ostatných zamestnancov a povinnej réžie.
6. Zamestnávateľ v prípade sťažností na stravovanie preverí jej opodstatnenie v spolupráci so ZO OZ a vyvodí príslušné opatrenia.
7. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,30 € na jedno hlavné jedlo.
9. Zamestnávateľ umožní stravovanie v školskej jedálni zamestnancom poberajúcim invalidný dôchodok a pracujúci na skrátenej úväzok za rovnakých podmienok ako u ostatných zamestnancov.



## **Článok 25**

### ***Starostlivosť o kvalifikáciu***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia, aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancom prácu s PC v poobedňajších hodinách, resp. v čase, keď nie je výučba v počítačovej miestnosti.

## **Článok 26**

### ***Sociálny fond***

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a ďalším prídedom podľa bodu čl. II ods. 8 KD. Povinný prídél je 1 %, ďalší prídél je vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných na výplatu za bežný rok.

## **ŠTVRTÁ ČASŤ**

## **Článok 31**

### ***Záverečné ustanovenia***

1. Obidve zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať. Akékoľvek zmeny a doplnky urobiť po vzájomnej dohode. Návrh na ne môže podať písomne ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá strana je povinná neodkladne, najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu o tomto s predkladateľom rokovať.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
4. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informuje odborovú organizáciu.

5. Platnosť KZ je najdlhšie do 31. marca 2024.

V Poprade, dňa 31. januára 2023

.....  
Mgr. Ján Brndiar  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....  
Tatiana Ebringerová  
predseda ZO