

**Základná organizácia OZ PŠ a V pri ZŠ**  
**Jilemnického ulica č. 2 v Žiari nad Hronom**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**  
**na roky 2019 – 2023**

---

## **Kolektívna zmluva**

Uzatvorená dňa 26. marca 2019 medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Základnej škole na Jilemnického ulici č. 2 v Žiari nad Hronom, PSČ 965 01, IČO 42198879, zastúpená na vyjednávanie na základe plnomocenstva zo dňa 25. októbra 2018 predsedníčkou Milušou Palušovou (plnomocenstvo je prílohou tejto kolektívnej zmluvy), (ďalej odborová organizácia)

a

Základná škola na Jilemnického ulici č. 2 v Žiari nad Hronom, PSČ 965 01, IČO 37831372 zastúpená Mgr. Drahomírou Hanzlíkovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ).

### **Prvá časť Úvodné ustanovenia**

#### **Č l á n o k 1 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

- 1) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) 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 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme skratka „KZVS“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“.

## **Č l á n o k 2**

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

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

## **Č l á n o k 3**

### **Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť**

- 1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- 2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť KZ sa začína dňom 1. januára 2019 a končí sa dňom 31. decembra 2023. Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na KZVS a na rozpočet sa končí sa dňom 31. decembra 2019. Účinnosť ostatných článkov nevymenovaných v predchádzajúcej vete sa končí podpísaním novej KZ.

## **Č l á n o k 4**

### **Zmena kolektívnej zmluvy**

- 1) KZ a jej rozsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou so zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## **Č l á n o k 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti t.j. do 31.decembra 2028.

## **Č l á n o k 6**

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

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť v štyroch rovnopisoch v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom 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 príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

## **Druhá časť**

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

## **Č l á n o k 7**

### **Príplatky a odmeny**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/ 2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

#### **Výkonnostný príplatok**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť odmenu predsedovi základnej organizácie odborového zväzu za výkon funkcie vo výške 100,- € a to dvakrát do roka v mesiacoch jún a december.

#### **Osobný príplatok**

- 1) Zamestnávateľ vyčlení na účel osobných príplatkov a odmien v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 5% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ) podľa vypracovaných smerníc. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- 3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu interných smerníc školy.
- 4) Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, z nedostatku účelovo viazaných finančných prostriedkov na účely osobných príplatkov, porušenia pracovnej disciplíny alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.
- 5) V zmysle Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa § 7 ods. 4, zamestnávateľ určí tarifný plat v poslednom platovom stupni zamestnancom pracujúcich manuálne (upratovačka, vrátnik, strážnik, kuchárka, pomocná sila v kuchyni, školník, údržbár) nezávisle od dĺžky praxe.
- 6) Zamestnávateľ vyplatí nepedagogickému zamestnancovi osobný príplatok v minimálnej výške 6,- € mesačne. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.
- 7) Zamestnávateľ príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok alebo prizná odmenu pozadu za mesačné obdobie a vyplatí ich najneskôr v deň splatnosti platu.

### **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 %. Ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo vo viacerých triedach, patrí mu príplatok vo výške 10 %.

b) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca, príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %. Ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich zamestnancov, patrí mu príplatok vo výške 8 %.

## **Č l á n o k 8**

### **Výplata platu a zrážky z platu**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu PŠaV v Bratislave vo výške 0,5% čistej mzdy vždy do 25. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca. 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.

## **Č l á n o k 9**

### **Odstupné a odchodné**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné podľa §76 ods. 1 ZP.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods.1 písm. a/ alebo písm. b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce.
- 3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný, starobný, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ zamestnancovi vyplatí odchodné v sume jeho dvoch funkčných plátov, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

## **Č l á n o k 10**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

- 1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

## **Č l á n o k 11**

### **Predĺženie pracovného pomeru**

- 1) Ďalšie predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú nad dva roky je možné len z dôvodu výchovno-vzdelávacej činnosti vykonávanej pedagogickým a odborným zamestnancom, ktorým je pedagogický asistent, školský psychológ a špeciálny pedagóg.

## **Č l á n o k 12**

### **Pracovný čas zamestnancov**

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hod. týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

## **Č l á n o k 13**

### **Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno**

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancoch a u odborných zamestnancoch o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancoch o dva týždne.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku nad rozsah ustanovený ZP z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- a) účasť na pohrebe:
  - 3 dni pri úmrtí manžela, druha, dieťaťa a ďalší deň k účasti na pohrebe,
  - 2 dni pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb a ďalší deň k účasti na pohrebe.
- b) 1 deň pri vlastnej svadbe alebo svadbe svojho dieťaťa

3) Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotnom zariadení, alebo sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotného zariadenia na vyšetrenie, sa poskytne v rozsahu najmenej 1/3 nároku za kalendárny rok, za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

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

#### **Č l á n o k 14** **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- 2) V prípade porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

#### **Č l á n o k 15** **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 alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- 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 SR (ďalej ministerstvo).



- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

### **Č l á n o k 16**

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

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).
- 3) Každý zamestnanec, ktorý sa domnieva, že má dôvod k sťažnostiam, má právo dať sťažnosť prešetriť zamestnávateľom alebo odborovým orgánom.

### **Č l á n o k 17**

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

- 1) 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 § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej::
  - priestory na činnosť,
  - telefónnu linku za účelom telefónneho spojenia, využívanie internetu
  - zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
  - svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad,
  - priestory na zverejňovanie informácií o ochrane zdravia, kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy, na povinných lekárskech prehliadkach (§ 138 ZP) a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní a na školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

## Č l á n o k 18

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

1) 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 zamestnávateľ (§12 ZOVZ)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§87 ods.2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok na poskytnutie prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§91 ods.2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
- prijatie plánu dovolení na príslušný kalendárny rok (§111 ods.1 ZP)
- rozhodnutie zamestnávateľa, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§144 ods.7 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák.152/1994Z.z. o sociálnom fonde)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým (o dátume, dôvodoch prechodu, pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch na zamestnancov a plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov)
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§22 ods.1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o dôvodoch, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pomer rozviazať, o dobe, počas ktorej sa bude prepúšťanie uskutočňovať a o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73, ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP)

- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vlády SR č.504/2002 Z. z.)
- o podmienkach poskytovania OOPP (viď. Smernica o použití OOPP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§29 ZP)
  - o prípadoch skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ZP)
  - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP)
  - dočasné prerušenie práce (§141 ZP)
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a ods. 6 ZP)
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§153 ZP)
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom, ktorí pracujú počas prázdnin, prípadne inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, poskytovať stravovanie (§ 152 ods. 8, písm. a/ ZP)
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§159 ods. 4 ZP)
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej úhradu od zamestnanca, (§191 ods. 4 ZP)
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§198 ods.2 ZP)
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§237 ods.2 písm. a) ZP)
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§237 ods.2 písm. b) ZP)
  - rozhodnutie, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ZP)
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§237 ods.2 písm. d) ZP)
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods.2 písm. e) ZP)
  - zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30 e ods. 6 zákona č. 355/2007)
- c) 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 poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 písm. e / ZP).

## **Č l á n o k 19**

### **Závazky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods. 1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť a skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

## **Č l á n o k 20**

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

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 – 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
  - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 zákona o BOZP),
  - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 zákona o BOZP),
  - c) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 zákona o BOZP),
  - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 zákona o BOZP),
  - e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 zákona o BOZP),
  - f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 zákona o BOZP),

g) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 zákona o BOZP),

h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 zákona o BOZP),

i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 zákona o BOZP),

j) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 zákona o BOZP),

k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 zákona o BOZP),

l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 zákona o BOZP).

## Č l á n o k 21

### Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP :
  - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP
  - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetovať,
  - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, alebo prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
  - d) upozorňovať na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

## **Č l á n o k 22**

### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, (§ 8 Zák. č. 462/2003 Z. z. ).

## **Č l á n o k 23**

### **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Počas prázdnin, alebo počas dní, keď sa vykonávajú sanitné, alebo iné práce, zabezpečí zamestnávateľ zamestnancom stravovanie poskytnutím stravných lístkov, ak odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. 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, pričom patrí aj zamestnancovi, ktorý pracuje u zamestnávateľa na dve pracovné zmluvy a denný súčet výkonu práce v oboch zmluvách je dlhší ako uvedené 4 hodiny.
3. 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 cestovných náhradách č.283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

## **Č l á n o k 24**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 – 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Zamestnávateľ vypracuje na príslušný školský rok plán kontinuálneho vzdelávania.

2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle platných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v prípade zaradenia do plánu kontinuálneho vzdelávania v rozsahu
  - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej, alebo druhej atestácie,
  - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca.

## **Č l á n o k 25**

### **Tvorba sociálneho fondu**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelom vo výške 1% a
  - a. ďalším prídelom vo výške 0,05%, zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 2 . Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

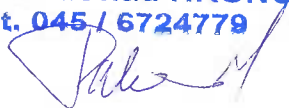
**Štvrtá časť**  
**Záverečné ustanovenie**

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ ročne písomnou formou protokolu o vykonaní plnenia KZ a to do 15. februára príslušného roka.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Táto KZ je záväzná aj pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Žiari nad Hronom dňa 26. marca 2019

Za odborovú organizáciu:

**73-1012-613**  
**ZO OZ PŠaV na Slovensku**  
**ZŠ, Ul. P. Jilemnického č. 2**  
**965 76 ŽIAR nad HRONOM**  
**č.t. 045 / 6724779**



.....  
predsedníčka ZO OZ pri ZŠ  
Miluše Palušová

štatutárny zástupca zamestnávateľa:

Základná škola  
Jilemnického ulica č.2  
Žiar nad Hronom -2-



.....  
riaditeľka školy  
Mgr. Drahomíra Hanzlíková



## Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

### Článok 1 Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len „SF“) v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
2. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, prípadne bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
4. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu 1634851055/0200. Na tento sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca januára v nasledujúcom kalendárnom roku.
6. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
7. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Jana Mackovičová a predsedníčka odborovej organizácie.

## Článok 2 Rozpočet sociálneho fondu

### 1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2019

a) povinný prídelený vo výške 1,05% .....	4.800,00 €
b) zostatok SF z predchádzajúcich rokov .....	700,-- €

---

Spolu : 5.500,-- €

### 2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2019

a) príspevok na stravovanie .....	1.000,-- €
b) príspevok na regeneráciu prac. sily .....	2.000,-- €
c) na dopravu do zamestnania a späť .....	400,-- €
d) sociálna výpomoc nenávratná .....	200,-- €
e) sociálna výpomoc návratná .....	200,-- €
f) kvetinové dary .....	100,-- €
g) dary (životné jubileum, narodenie dieťaťa) .....	550,-- €
h) kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť .....	500,-- €
i) Rezerva .....	50,-- €

---

Spolu : 5.500,--€

## Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

### A/ Regenerácia pracovných síl a stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na stravovanie vo výške 20,- € osoba/ rok, pri úväzku 1. Za každý neodpracovaný mesiac sa príspevok kráti o 1/12. Príspevok bude vyplatený v mesiaci december (v novembrovej výplate).

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na regeneráciu pracovnej sily vo výške 20,- € na osobu/rok, pri úväzku 1. Príspevok sa viaže na poskytnutie služieb kaderníka, kozmetičky, prípadne masérské služby, alebo wellness služby. Zamestnanec o tento príspevok požiada výbor OZ predložením účtovného dokladu. (Príspevky budú prehodnocované a preplácané štvrťročne.) Ďalších 20,- € poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na účasť na „teambuildingu“ organizovanom zamestnávateľom.

## **B/ Doprava do zamestnania a späť**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorázový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 100% jeho skutočných mesačných nákladov na cestovné, pričom sa počíta 20 pracovných dní v mesiaci. Zamestnanec musí odpracovať v polroku najmenej tri mesiace a preukázať sa platným cestovným lístkom, prípadne preukážkou, kde je uvedená dĺžka trasy, ktorá musí byť dlhšia ako 5 km. O príspevok požiada zamestnanec predložením cestovného lístku výboru ZO do konca októbra.

2. Príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je rovnaký, alebo menší ako polovičný pracovný úväzok. Maximálna výška príspevku je 60,- €. Za každý neodpracovaný mesiac sa príspevok kráti o 1/12.

3. Príspevok sa vyplatí v mesiaci december (v novembrovej výplate).

## **C/ Sociálna pomoc nenávratná**

1. Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine.

- pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, deti, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, ak žije v spoločnej domácnosti),
- pri dlhotrvajúcej chorobe ( min. 5 po sebe nasledujúcich mesiacov),
- v mimoriadne ťaživej sociálnej situácii v rodine, na zmiernenie nepriaznivých sociálno-ekonomických následkov nezavinených vlastnou vinou,
- pri úmrtí zamestnanca, druhému z manželov, ak sú v rodine deti, ktoré sa pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov.

2. Podpora z fondu je jednorázová. Poskytuje sa v hotovosti a nie je na ňu právny nárok. Výplatu sociálnej výpomoci realizuje zamestnávateľ na základe žiadosti zamestnanca a výpisu uznesenia odborovej organizácie, ktorá ju prerokúva a schvaľuje.

3. Podpora sa môže poskytnúť raz za dva kalendárne roky.

4. Maximálna výška podpory je 200,- €.

## **D/ Sociálna výpomoc návratná**

1. Zamestnancovi sa môže poskytnúť sociálna výpomoc návratná do výšky 200,€. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní na zasadnutí výboru odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

2. Túto výpomoc musí zamestnanec vrátiť do pol roka od vypožičania na účet SF, pričom sa môže rozhodnúť pre mesačné splátky, alebo jednorázovú platbu.

3. Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazuje vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do ukončenia pracovného pomeru.

## E/ Dary

1. Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života, kvetinový dar do výšky 20,- €,
- zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života, finančný príspevok vo výške 100,- €, pri úväzku jedna. Pri nižšom úväzku sa príspevok kráti.
- zamestnancovi pri dovŕšení 60-teho roku života, finančný príspevok vo výške 150,- €, pri úväzku jedna. Pri nižšom úväzku sa príspevok kráti.
- pri prvom odchode do dôchodku, kvetinový dar do výšky 20,- €,
- pri narodení dieťaťa zamestnanca príspevok na zakúpenie daru do výšky 20,-€,
- pri svadbe zamestnanca kvetinový dar do výšky 20,- €,
- pri príležitosti Dňa učiteľov poskytne zamestnávateľ zamestnancovi darčekovú poukážku vo výške 10,- €,
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca a bývalého zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu do výšky 20,- €.

## F/ Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

1. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na spoločné organizovanie divadelných predstavení a spoločenských posedení so zamestnancami do výšky 10,- € na osobu a kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok na školenie v otázkach BOZP a v pracovno-právnych vzťahoch podľa potreby a odsúhlasení výborom odborovej organizácie.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1. januára 2019, ich účinnosť končí 31. decembra 2023, prípadne podpísaním nových dodatkov ku KZ.

Základná škola,  
Jilemnického ulica č.2  
Žiar nad Hronom

N

.....  
zamestnávateľ

73-1012-613  
ZO OZ PŠaV na Slovensku  
ZŠ, Ul. P. Jilemnického č. 2  
965 76 ŽIAR nad HRONOM  
č.t. 045 / 6724779



.....  
odborová organizácia


**Príloha č. 2**

**Plnomocenstvo**

Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej škole, Jilemnického ulica č. 2, 965 01 Žiar nad Hronom na základe uznesenia členskej schôdze ZO OZ zo dňa 25. októbra 2018, splnomocňuje týmto Milušu Palušovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na roky 2019 - 2023 v mene našej základnej organizácie.

V Žiari nad Hronom, 25. októbra 2018


**73-1012-613**  
**ZO OZ PŠaV na Slovensku**  
**ZŠ, Ul. P. Jilemnického č. 2**  
**965 76 ŽIAR nad HRONOM**  
**č.t. 045 / 6724779**

  
.....  
Za Výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

Žiar nad Hronom, 25. októbra 2018

**73-1012-613**  
**ZO OZ PŠaV na Slovensku**  
**ZŠ, Ul. P. Jilemnického č. 2**  
**965 76 ŽIAR nad HRONOM**  
**č.t. 045 / 6724779**

  
.....  
Miluše Palušová

**Kritériá na hodnotenie pedagogických zamestnancov  
a odborných zamestnancov**

a) Výsledky pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti

- vytváranie podmienok na dosahovanie primeraných výchovno-vzdelávacích výsledkov žiakov,
- rozvíjanie a nadobudnutie kľúčových kompetencií u žiakov, napr. vyššej úrovne poznávania žiakov, logického myslenia, analytického myslenia a tvorivosti,
- rozvíjanie personálnych zručností žiakov, napr. samostatnosť, zodpovednosť, sebahodnotenie, sebaúctu,
- rozvíjanie sociálnych zručností žiakov, napr. spolupráca, empatia, komunikácia a spravodlivosť,
- prínos pre zamestnávateľa – propagácia a prezentácia zamestnávateľa na verejnosti, spolupráca s rodičmi, inými organizáciami,
- organizovanie mimoškolských aktivít

b) Kvalita vykonávania pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti

- rešpektovanie daností a potenciálu žiaka, rozvíjanie silných stránok žiakovej osobnosti,
- individuálny prístup k žiakom s rešpektovaním ich schopností a možností, nadania a zdravotného stavu,
- práca v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a rezortnými predpismi
- dodržiavanie a využívanie pracovného času,
- plnenie pracovných povinností súvisiacich s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve,
- dodržiavanie základných povinností zamestnanca stanovených právnymi predpismi,
- správne vedenie pedagogickej dokumentácie a ďalšej dokumentácie.

c) Náročnosť výkonu pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti

- využívanie IKT v profesijnom rozvoji a pri výkone práce,
- spolupráca na tvorbe školských vzdelávacích programov a školských výchovných programov,
- zapájanie sa do prípravy a realizácie rozvojových projektov školy alebo školského zariadenia,
- vykonávanie špecializovaných činností,
- kabinetné zbierky, knižnice, vedenie MZ a PZ a pod. ,
- vzdelávanie žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami v školskej integrácii,
- iniciovanie a podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií do výchovno-vzdelávacieho procesu,
- zvládanie riešenia konfliktov a záťažových situácií.

#### d) Miera osvojenia si a využívania profesijných kompetencií PZ alebo OZ

- rozpoznanie individuálnych výchovno-vzdelávacích potrieb žiakov,
- stanovenie edukačných cieľov orientovaných na žiaka vo vzťahu k príslušnému obsahu vzdelávania,
- tvorba učebných materiálov, didaktických testov a učebných pomôcok,
- absolvovanie jednotlivých programov kontinuálneho vzdelávania podľa plánu kontinuálneho vzdelávania školy a školského zariadenia,
- uplatňovanie nových získaných vedomostí a zručností pri výkone svojej činnosti,
- zvyšovanie svojho právneho vedomia.

#### U vedúcich PZ a OZ je možné hodnotiť aj:

- kvalitu, náročnosť a rozsah riadiacej práce,
- ovládanie a uplatňovanie všeobecne záväzných predpisov v praxi s dôrazom na predpisy platné pre rezort školstva,
- využívanie pridelených finančných prostriedkov a finančných prostriedkov získaných z iných zdrojov,
- dodržiavanie školského vzdelávacieho programu, školského výchovného programu,
- manažérske zručnosti (starostlivosť o budovu, vybavenie školy, vytváranie podmienok pre zamestnancov).

#### **Hodnotiace kritériá pre nepedagogických zamestnancov**

##### a) Pracovná disciplína

- plnenie si základných pracovných povinností, podľa pracovného poriadku a náplne práce
- dodržiavanie dĺžky pracovnej doby
- dochádzka do práce
- ochota preberať úlohy
- ochota vykonávať úlohy určené nadriadeným nad rámec pracovných povinností

##### b) Iná činnosť

- výkonnosť, kvalita práce,
- samostatnosť a spoľahlivosť v práci,
- záujem o ďalší odborný rozvoj,
- komunikácia so žiakmi,
- komunikácia s rodičmi a verejnosťou pri utváraní dobrého mena školy,
- mimoriadna pracovná úloha, činnosť, aktivita,
- spolupráca a komunikácia so zamestnancami školy.

O hodnotení zamestnanca vyhotoví zamestnávateľ písomný záznam. Záznam sa vyhotovuje v troch exemplároch, z ktorých jeden dostane zamestnanec, jeden hodnotiteľ a jeden sa založí do osobného spisu zamestnanca.

Jednotlivé kritériá zamestnávateľ hodnotí počtom bodov v rozpätí od 1 do 5 s pridelením nasledujúceho slovného hodnotenia k jednotlivému počtu bodov:

- a) 1 bod – nepostačujúce
- b) 2 body – postačujúce
- c) 3 body – štandardné
- d) 4 body – veľmi dobré
- e) 5 bodov – mimoriadne dobré

Celkový výsledok hodnotenia je závislý od celkového počtu získaných bodov zamestnancom v závislosti od počtu všetkých kritérií stanovených zamestnávateľom, pričom záver hodnotenia zamestnávateľ určí slovne nasledovným spôsobom:

- a) 0 – 10 % z celkového počtu možných bodov – nepostačujúce výsledky,
- b) 11 – 30 % z celkového počtu možných bodov – postačujúce výsledky,
- c) 31 – 60 % z celkového počtu možných bodov – štandardné výsledky,
- d) 61 – 80 % z celkového počtu možných bodov – veľmi dobré výsledky,
- e) 81 – 100 % z celkového počtu možných bodov – mimoriadne dobré výsledky.

Príloha č. 4 – Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2019.



**KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA  
PRE ZAMESTNÁVATEĽOV, KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ  
POSTUPUJÚ PODĽA ZÁKONA  
Č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH  
ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM  
ZÁUJME  
NA ROKY 2019 - 2020**

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania  
zamestnancov na roky 2019 - 2020  
zmluvné strany  
zástupcovia poverení vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov v súlade s § 3  
písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov**

**a**

**Konfederácia odborových zväzov  
Slovenskej republiky  
Nezávislé kresťanské odbory Slovenska  
uzatvárajú**

**podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších  
predpisov**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA PRE ZAMESTNÁVATEĽOV,  
KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ POSTUPUJÚ PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z. z.  
O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE  
VO VEREJNOM ZÁUJME A O ZMENE A DOPLNENÍ NIEKTORÝCH  
ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV  
NA ROKY 2019 - 2020**

## Čl. I Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na roky 2019 - 2020 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), ktorými sú :
  - a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,
  - b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
  - c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie, Štátnych lesov Tatranského národného parku,
  - d) vyššie územné celky a obce, ak v súlade s § 1 ods. 3 písm. b) zákona o odmeňovaní nepostupujú podľa Zákonníka práce,
  - e) štátne fondy,
  - f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ postupuje podľa § 1 ods. 7 zákona o odmeňovaní,
  - g) Rada pre vysielanie a retransmisiu,
  - h) Slovenský pozemkový fond,
  - i) Slovenská akadémia vied a verejné výskumné inštitúcie, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ postupuje podľa § 1 ods. 6 zákona o odmeňovaní,
  - j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 5 zákona o odmeňovaní,
  - k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 4 zákona o odmeňovaní,
  - l) zamestnávateľa, o ktorých to ustanoví osobitný predpis a ich zamestnancov.

3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
4. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

## Čl. II

### Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2019 o 10 % a od 1. januára 2020 sa zvýšia o ďalších 10 %.
4. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10%. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobudne účinnosť 1. januára 2019.
5. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2019 a počas roka 2020 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2018 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2018, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2019 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2019 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2019, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2020 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

8. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením vo výške 1 % a

b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

### Čl. III

#### Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv

1. V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

2. V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

### Čl. IV

#### Záverečné ustanovenia

1. 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.

2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2019 – 2020, nadobúda účinnosť 1. januára 2019 a končí 31. decembra 2020.

3. Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2019 a na rok 2020 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy. Závazky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.

4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 29 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane toľko exemplárov, koľko zástupcov za zmluvnú stranu kolektívnu zmluvu podpísalo.

Bratislava .....novembra 2018

**Splnomocnení zástupcovia zamestnávateľov podľa § 3 písm. f) zákona o kolektívnom vyjednávaní**

**Matúš Šutaj Eštok**  
vedúci Úradu vlády SR

**Denisa Saková**  
ministerka vnútra SR

**Peter Kažimír**  
podpredseda vlády a minister financií SR

**Ján Richter**  
minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR

**Martina Lubyová**  
ministerka školstva, vedy, výskumu a športu SR

**Andrea Kalavská**  
ministerka zdravotníctva SR

**Michal Sýkora**  
predseda  
Združenie miest a obcí Slovenska

**Juraj Droba**  
predseda  
Bratislavský samosprávny kraj

**Jozef Viskupič**  
predseda  
Trnavský samosprávny kraj

**Jaroslav Baška**  
predseda  
Trenčiansky samosprávny kraj

**Milan Belica**  
predseda  
Nitriansky samosprávny kraj

**Erika Jurinová**  
predsedníčka  
Žilinský samosprávny kraj

**Ján Lunter**  
predseda  
Banskobystrický samosprávny kraj

**Milan Majerský**  
predseda  
Prešovský samosprávny kraj

**Rastislav Trnka**  
predseda  
Košícký samosprávny kraj

**Splnomocnení zástupcovia zamestnancov podľa § 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní**

Konfederácia odborových zväzov  
Slovenskej republiky zastúpená:

**Monika Uhlerová**  
viceprezidentka KOZ SR

**Pavel Ondek**  
predseda OZ pracovníkov  
školy a vedy na Slovensku

**Anton Szalay**  
predseda SOZ zdravotníctva  
a sociálnych služieb

**Milena Rácová**  
predsedníčka SOZ verejnej správy a kultúry

**Ivan Caban**  
predseda OZ Zboru väzenskej  
a justičnej stráže

**Katarína Krajčová**  
predsedníčka SOZ zamestnancov obrany

**Peter Magdolen**  
predseda OZ pracovníkov SAV

**Mária Rusňáková**  
podpredsedníčka OZ justície v SR

**Marián Magdoško**  
predseda OZ polície v SR

**Marta Brodzianska**  
predsedníčka Integrovaného OZ

**Monika Benedeková**  
podpredsedníčka OZ KOVO

**Vlasta Szabová**  
predsedníčka OZ DLV

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska  
zastúpené:

**Mária Brigánová**  
viceprezidentka