

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Kolektívna zmluva na roky 2024 - 2026

uzatvorená dňa 14. decembra 2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Školská 292/7, 972 01 Bojnice, IČO: 35674407 zastúpenou Mgr. Zuzanou Lukáčiovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 písm. e) stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 4.12.2023.

(ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou, Školská 292/7, 972 01 Bojnice, IČO: 31201628, zastúpenou Mgr. Máriou Solárikovou, riaditeľkou školy

(ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 písm. e) stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 4.12.2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Zuzanu Lukáčiovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 4.12.2023 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 14.9.2004. 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 *zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme* skratka "zákon č. 553/2003 Z. z.", namiesto označenia *zákon o výkone práce vo verejnom záujme* skratka „zákon č. 552/2003 Z. z.“, namiesto označenia *zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch* skratka „zákon č. 138/2019 Z. z.“

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. 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. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom 01.01.2024. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami v centrálnom registri zmlúv a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.
- 4) Platnosť KZ končí **dňom 31.12.2026**, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne, najmä článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. **článkov 7, 9, 10, 13 ods. 5 a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31.12.2024.**

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „*dotatok* ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27, a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.
- 3) V prípade rozsiahlych zmien v KZ môžu sa zmluvné strany dohodnúť aj na vydaní novej KZ.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie so zamestnávateľom. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo¹ na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
- 5) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo² na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté ako nástenka v zborovni.

¹ § 230b ods. 1 Zákonníka práce

² § 230b ods. 1 Zákonníka práce

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

Článok 7
Príplatky a odmeny

- 1) Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z. z.
- 2) KZ pojednáva len o tých zložkách funkčného platu, kde je možnosť odchýlenia sa od zákona č. 553/2003 Z. z., alebo je možné určiť priaznivejšie podmienky zamestnávateľom.
- 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 14 % s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa určí riaditeľ školy osobitným oznámením.
- 4) **Osobný príplatok** - 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.
 - a) o priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhodne riaditeľ školy na základe písomných návrhov príslušných vedúcich zamestnancov,
 - b) osobný príplatok je nenárokovou zložkou platu,
 - c) na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - d) zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor,
 - e) zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný,
 - f) ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný; po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností,
 - g) zamestnancom prijatým so skúšobnou dobou môže byť osobný príplatok priznaný až po uplynutí tejto skúšobnej doby; zamestnancom prijatým bez skúšobnej doby môže byť osobný príplatok priznaný až po uplynutí 3 mesiacov,
 - h) za porušenie pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ osobný príplatok odňať úplne,
 - i) zamestnávateľ sa zaväzuje každé zníženie alebo odobratie osobného príplatku prerokovať s odborovou organizáciou.
- 5) **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku** - zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu (§ 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z.) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí *50 rokov a 60 rokov veku*
 - a) vo výške jeho *funkčného platu*, ak zamestnanec v čase dovŕšenia 50 alebo 60 rokov veku je u zamestnávateľa v pracovnom pomere založenom pracovnou zmluvou na dobu neurčitú,
 - b) v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok alebo pracovnú disciplínu,
 - c) v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa,
 - d) v posledných troch mesiacoch nemal znížený funkčný plat (odobratý osobný príplatok) z dôvodu neuspokojivo plnených pracovných úloh.

- 6) **Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla** - zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok vo výške 20 Eur mesačne (§ 14b zákona č. 553/2003 Z. z.). Tento príplatok patrí zamestnancovi po dobu platnosti Dohody o pridelení referentského motorového vozidla uzatvorenej medzi zamestnávateľom a dotknutým zamestnancom podľa vnútorného predpisu č. 16/2011 zo dňa 1.1.2011 a následných dodatkov pre používanie služobného motorového vozidla a súkromných motorových vozidiel na služobné účely, cestovné náhrady a používanie osobných motorových vozidiel v organizácii.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom je zúčtovaný plat za predchádzajúci mesiac.
- 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 zamestnanca spravidla v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. ods. 8 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné (§ 76 ZP ods. 1), ktorého výška je závislá od počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede, a to v sume:

Dĺžka trvania pracovného pomeru ku dňu doručenia výpovede	Výška odstupného		Výpovedná doba § 62 ZP
	§ 63 ods. 1 písm. a) a b) (zrušenie, premiestnenie, nadbytočnosť)	§ 63 ods. 1 písm. c) (lekársky posudok)	
< 1 rok	nie je nárok	nie je nárok	1 mesiac
≥ 1 rok < 2 roky	nie je nárok	nie je nárok	2 mesiace
≥ 2 roky < 5 rokov	2 mesačný funkčný plat	1 mesačný funkčný plat	2 mesiace
≥ 5 rokov < 10 rokov	3 mesačný funkčný plat	2 mesačný funkčný plat	3 mesiace
≥ 10 rokov < 20 rokov	4 mesačný funkčný plat	3 mesačný funkčný plat	3 mesiace
≥ 20 rokov	5 mesačný funkčný plat	4 mesačný funkčný plat	3 mesiace

- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume (§76 ZP ods. 2):

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výška odstupného		Výpovedná doba § 62 ZP
	§ 63 ods. 1 písm. a) a b) (zrušenie, premiestnenie, nadbytočnosť)	§ 63 ods. 1 písm. c) (lekársky posudok)	
< 2 roky	2 mesačný funkčný plat	1 mesačný funkčný plat	nie je
≥ 2 roky < 5 rokov	3 mesačný funkčný plat	2 mesačný funkčný plat	nie je
≥ 5 rokov < 10 rokov	4 mesačný funkčný plat	3 mesačný funkčný plat	nie je
≥ 10 rokov < 20 rokov	5 mesačný funkčný plat	4 mesačný funkčný plat	nie je
≥ 20 rokov	6 mesačný funkčný plat	5 mesačný funkčný plat	nie je

- 3) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer skončí podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil **65 rokov veku**; ak ide o riaditeľa, najneskôr uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku, pri skončení pracovného pomeru odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP v sume:

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výška odstupného ako pri § 63 ods. 1 písm. b) ZP
≥ 2 roky < 5 rokov	2 mesačný funkčný plat
≥ 5 rokov < 10 rokov	3 mesačný funkčný plat
≥ 10 rokov < 20 rokov	4 mesačný funkčný plat
≥ 20 rokov	5 mesačný funkčný plat

- 4) Pri výpovedi zo strany zamestnávateľa **z iných dôvodov**, zamestnanec má naďalej právo na uplatnenie výpovednej doby, ale nárok na odstupné nemá. Výpovednú dobu v týchto prípadoch nie je možné zameniť za odstupné.

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba § 62 ZP	Výška odstupného
< 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
≥ 1 rok	2 mesiace	nie je nárok

- 5) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou **zo strany zamestnanca** z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, má zamestnanec naďalej právo na uplatnenie výpovednej doby, ale **nárok na odstupné zamestnancovi nevzniká**.

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba § 62 ZP	Výška odstupného
< 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
≥ 1 rok	2 mesiace	nie je nárok

- 6) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % a požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (§ 76a ods. 1 ZP) a zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení (§ 76a ods. 2 ZP), odchodné vo výške:

- **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak ku dňu skončenia pracovného pomeru bol zamestnanec v pracovnom pomere založenom pracovnou zmluvou u zamestnávateľa **5 a menej rokov**;

- **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak ku dňu skončenia pracovného pomeru bol zamestnanec v pracovnom pomere založenom pracovnou zmluvou u zamestnávateľa **viac ako 5 rokov**.

Podmienkou je aj priznanie uvedeného dôchodku.

- 7) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 8) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP (okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu právoplatného odsúdenia pre úmyselný trestný čin, alebo za závažné porušenie pracovnej disciplíny).
- 9) Pri každom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa musí predchádzať osobný pohovor s dotknutým zamestnancom.

- 10) V prípade nevyhnutných organizačných zmien v rámci organizácie majúcej za následok uvoľňovanie zamestnancov, bude riaditeľ školy prednostne uvoľňovať
- nekvalifikovaných
 - ktorých kvalifikáciu nie je možné objektívne využiť
 - tých, u ktorých bolo zistené porušovanie pracovnej disciplíny
 - zamestnancov, ktorí neuspokojivo plnia pracovné úlohy
 - spĺňajúcich nárok na starobný dôchodok.
- 11) V zmysle § 240 ods. 8, 9 a 10 ZP členovi príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený rokovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení, môže zamestnávateľ dať výpoveď alebo okamžite s ním skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, inak sú neplatné. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak odborový orgán odmietol udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo okamžitému skončeniu pracovného pomeru, zamestnávateľ sa potom môže domáhať rozhodnutia o platnosti skončenia pracovného pomeru súdnou cestou.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2024 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.
- 3) U zamestnávateľských zmlúv uzatvorených s DDS do 31. decembra 2023, u ktorých sa dohodla určitá výška platenia príspevkov na DDS zostáva zachovaná.
- 4) 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 do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
- 5) Ak má zamestnanec uzatvorené viaceré účastnícke zmluvy s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ mu prispieva iba do jednej z nich, a to do tej, ktorú si vyberie zamestnanec.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat každému nepedagogickému zamestnancovi v najvyššej platovej tarife platovej triedy do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 Zákona č. 553/2003 Z. z.).

To neplatí pre nepedagogického zamestnanca, ktorý dosiahol započítanú prax 4 a menej rokov. Takýto zamestnanec sa zaradí do 2. platového stupňa. Zaradenie podľa predchádzajúceho odseku sa na takéhoto zamestnanca bude vzťahovať až po dosiahnutí viac ako 4 rokov započítanej praxe.

Článok 12 Pracovný čas

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a súvisiace s ďalším vzdelávaním mimo pracoviska, v súlade s pracovným poriadkom školy.
- 3) Pracovný čas zamestnancov (začiatok a koniec) zamestnávateľ zverejňuje cez pracovný poriadok aj na verejne dostupnom mieste – na nástenke v zborovni (ZŠ, MŠ), na nástenke prístupovej chodby pri hlavnom vchode (ZŠ), v kancelárii vedúcej ŠJ.
- 4) 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).
- 5) 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.
- 6) Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach kuchár/ka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada platu v sume 80 % jeho funkčného platu, najmenej však v sume minimálnej mzdy.
- 7) Riaditeľ školy môže umožniť zamestnancom, v prípade naliehavej potreby pri závažných zdravotných problémoch rodinného príslušníka, uvoľnenie zo zamestnania bez náhrady platu. Zamestnanec predloží zamestnávateľovi žiadosť o poskytnutie neplateného voľna a lekárske potvrdenie o nevyhnutnej stálej opatere rodinného príslušníka z dôvodu jeho zlého zdravotného stavu. Zamestnávateľ môže takto uvoľniť zamestnanca najdlhšie na 1 rok od prvého dňa začiatku čerpania neplateného voľna.

Článok 12a Prestávky v práci

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
- 2) Zamestnávateľ oznamuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie cez pracovný poriadok prílohu č. 2 Prehľad o rozdelení pracovného času³.
- 3) Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.
- 4) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.
- 5) Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času.
- 6) Prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, čo sa do pracovného času v zmysle § 91 ods. 5 ZP započítava, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom – uplatní sa v čase školských výletov, exkurzií a pod.

³ § 90 ods. 4 Zákonníka práce

Článok 12b

Pravidlá skončenia pracovného pomeru

- 1) Pracovný pomer možno skončiť v zmysle § 59 ZP:
 - a) dohodou,
 - b) výpoveďou,
 - c) okamžitým skončením,
 - d) skončením v skúšobnej dobe.
- 2) V prípade pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa pracovný pomer skončí aj zo zákona č. 138/2019 Z. z.⁴
- 3) Pracovný pomer, uzatvorený na určitú dobu sa končí uplynutím tejto doby.
- 4) Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.
- 5) Pravidlá skončenia pracovného pomeru, postup, dĺžka výpovednej doby alebo spôsob jej určenia, výpovedné doby pri skončení pracovného pomeru, zákaz výpovede, okamžité skončenie pracovného pomeru, hromadné prepúšťanie a účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru upravujú § 60 až 74 ZP.
- 6) Pracovnoprávne dôsledky porušenia pracovnej disciplíny sú určené pracovným poriadkom.
- 7) Vydávanie pracovného posudku a potvrdenie o zamestnaní vo vzťahu zamestnávateľ a zamestnanec upravuje § 75 ZP.
- 8) Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.
- 9) Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, najneskôr uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP.
- 10) Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú najviac na dva roky. Takýto pracovný pomer možno uzatvoriť aj opakovane.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- 2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov (30 dní) v kalendárnom roku.
- 3) Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov (30 dní) v kalendárnom roku. Takúto skutočnosť preukazuje zamestnanec rodným listom dieťaťa a čestným prehlásením, ktoré tvorí prílohu č. 2 tejto kolektívnej zmluvy, že sa o dieťa aj trvale stará. Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa prvej vety nad rámec základnej výmery dovolenky podľa odseku 1 patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.
- 4) Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov (45 dní) v kalendárnom roku.
- 5) Dovolenka podľa odsekov 1) až 4) sa zvyšuje o jeden týždeň (5 dní) z dôvodu potreby vykrytia prázdnin.

⁴ § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z.

- 6) 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 (starú) dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca (250b ZP).
- 7) Za každú neospravedlnene zameškanú pracovnú zmenu (pracovný deň) zamestnávateľ kráti zamestnancovi dovolenku o dva dni. Neospravedlnené zameškanie kratších dní jednotlivých zmien sa sčítajú.

Článok 14

Pracovný pomer zamestnanca

- 1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania.
- 2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
- 3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.
- 4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu
 - a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
 - b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
 - d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.
- 5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa § 48 ods. 4 ZP sa uvedie v pracovnej zmluve.
- 6) Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) alebo písm. b) ZP. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje ZP.
- 7) Za práce dohodnuté v KZ (§ 48 ods. 4 písm. d) ZP zamestnávateľ považuje:
 - a) prácu v kategórii učiteľ, ktorý má uzatvorený pracovný pomer podľa § 49 ZP na kratší pracovný čas,
 - b) práce vykonávané na základe úspešnosti projektov, na ktoré boli organizácii schválené nenávratné finančné príspevky; takýto pracovný pomer bude uzatvorený najdlhšie na dobu trvania projektu; jedná sa o pracovnú pozíciu pedagogický asistent, školský špeciálny pedagóg, školský digitálny koordinátor, školský psychológ, školský logopéd, liečebný pedagóg, sociálny pedagóg, sociálny pracovník.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15
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 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 zák. č. 2/1991 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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16
Riešenie kolektívnych sporov

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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 dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- 3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 17
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov 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) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil.
- 4) Ak sa zamestnávateľ rozhodne zaviesť kontrolný mechanizmus zaväzuje sa prerokovať so zástupcami zamestnanca rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať o tom zamestnancov (§13 ods. 4 ZP).

Článok 18
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborej organizácie poskytnúť jej priestory a technické vybavenie tak, aby nebola obmedzená činnosť ZO.

- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu (predseda výboru ZO, členovia výboru ZO, členovia komisie BOZP a zástupcovia zamestnancov pre BOZP, členovia ostatných orgánov ZO, členovia orgánov OZ PŠaV).
- 5) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 19

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

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

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

1. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZP),
2. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP),
3. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
4. vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
5. určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
6. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
7. určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
8. rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
9. prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
10. určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
11. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
12. určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (§ 3, zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
13. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
14. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 9 ZP),

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

1. ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým o:
 - a. dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b. dôvodoch prechodu,
 - c. pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,

- d. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
2. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa – na žiadosť odborového orgánu (§ 47 ods. 4 ZP),
3. o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
4. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
5. pri hromadnom prepúšťaní o:
 - a. dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b. počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c. celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d. dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e. kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - f. výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a), § 4 ZP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

1. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
2. opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
3. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
4. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
5. zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
6. nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
7. organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
8. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
9. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
10. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 9 písm. a) ZP),
11. umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 9 písm. b) ZP),
12. rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 9 písm. c) ZP),
13. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
14. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
15. požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur (§ 191 ods. 4 ZP),
16. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
17. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
18. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
19. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
20. organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
21. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto

kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP),

- e) **zrozumiteľným spôsobom** informovať odborovú organizáciu o svojej hospodárskej a finančnej situácii v zmysle § 229 ods. 1 a 2 ZP.

Článok 20

Závazky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 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) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada (§ 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP),
 - d) zabezpečiť pre zamestnancov hodnotenie zdravotného rizika raz za rok a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods. 1 písm. h) zákona NR SR č. 355/2007 Z. z.),
 - e) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi 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 ods. 1 zákona o BOZP - zmluvne zabezpečené prostredníctvom firmy BP-COM s.r.o.),
 - f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - g) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
 - h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - i) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
 - j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),

- k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou platu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP),
- l) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným zamestnancom OZ PŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP)
- o) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 22

Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a 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) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady (§ 30e ods. 16 zákona č. 355/2007 Z. z.),
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebazpoznanie a riešenie konfliktov,
 - d) uhrádzať vstupné lekárske prehliadky prijatým uchádzačom o zamestnanie.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť

- 1) Základná odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZPŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu na území Slovenskej republiky v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma

príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Poskytovanie a preukazovanie oprávnených výdavkov na rekreáciu sa riadia §152a ZP a internou smernicou č. 38/2019 o poskytovaní príspevkov na rekreáciu zamestnancov.

Článok 25 **Stravovanie**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie poskytnutím jedného teplého jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ nezabezpečuje ďalšie stravovanie a neposkytuje ďalší finančný príspevok na stravovanie.
- 2) V čase uzavretej prevádzky tohto stravovacieho zariadenia zamestnávateľ umožní zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, a to formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.
- 3) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky sa poskytuje vo výške stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách). Rozdiel medzi hodnotou stravovacej poukážky a príspevku zamestnávateľa na stravovanie si zamestnanec doplatí formou zrážky z platu, na základe dohody o zrážkach z platu medzi zamestnancom a zamestnávateľom.
- 4) Suma finančného príspevku na stravovanie je vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách).
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok v sume 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách), ak
 - a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
 - b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa ods. 1 a 3,
 - c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
 - d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo ak by takéto stravovanie bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce,
 - e) ide o zamestnanca vykonávajúceho dištančné vzdelávanie formou celodenného home office a stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnávateľa by bolo v rozpore s povahou vykonávanej práce (odpojenie žiakov od dištančného vzdelávania – vyučovania; prestávka medzi dištančným vzdelávaním je nedostatočná z dôvodu presunu z domácnosti do stravovacieho zariadenia zamestnávateľa – časová náročnosť).
- 6) V zmysle § 152 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. ZP v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

- 7) Okrem toho zamestnávateľ poskytuje aj príspevok podľa osobitného predpisu, ustanovenia § 7 ods. 1 písm. a) zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vo výške 0,30 eur.
- 8) Stravovanie podľa ods. 1 (vo vlastnom stravovacom zariadení) sa poskytuje zamestnancom aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca, ak táto prekážka trvala časť dňa alebo celý deň, a to z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení, z dôvodu sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia, sprevádzania zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy. Z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti a z dôvodu čerpania dovolenky sa stravovanie podľa ods. 1 poskytuje počas prvých troch po sebe nasledujúcich kalendárnych dňoch, ale len v období školského vyučovania, a to od 2.9. do 30.6. kalendárneho roka.
- 9) Stravovanie podľa ods. 2 a 5 (finančný príspevok, stravovacia poukážka) sa poskytuje zamestnancom aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca, ak táto prekážka trvala len časť dňa, a to z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení, z dôvodu sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia, sprevádzania zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy.
- 10) Základná odborová organizácia má právo spoločenskej kontroly stravovania. Zistené nedostatky rieši stravovacia komisia. V prípade pretrvávania nedostatkov dáva podnet riaditeľovi školy.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu a profesijný rozvoj

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 1 písm. c) zákona o výkone práce vo verejnom záujme a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody⁵ so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov a uzatvorenej dohody.
- 3) Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie⁶ zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
- 4) Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.
- 6) Zamestnávateľ je oprávnený⁷ uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.
- 7) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj (§ 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z.
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

⁵ § 155 Zákonníka práce

⁶ § 153 Zákonníka práce

⁷ § 154 ods. 3 Zákonníka práce

- 8) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna (§ 82 ods. 1 písm. a) zákona č. 138/2019 Z. z.
- 9) Pracovné voľno podľa odseku 7 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec len po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 27

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- 1) Sociálny fond tvorí zamestnávateľ podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoSF“) na financovanie sociálnej politiky.
- 2) Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %.
- 3) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- 4) Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom je podrobnejšie uvedená v Zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 28

Záverečné ustanovenia

- 1) Táto KZ je vyhotovená v šiestich exemplároch.
- 2) Plnenie KZ budú zmluvné strany vyhodnocovať minimálne raz ročne. Na základe žiadosti ktorejkoľvek zmluvnej strany môže byť plnenie KZ vyhodnotené aj skôr.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bojniciach dňa 14. decembra 2023

V Bojniciach dňa 14. decembra 2023

Mgr. Zuzana Lukáčiová
predsedníčka ZO OZ PŠaV
za základnú organizáciu

Mgr. Mária Soláriková
riaditeľka školy
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Školská 292/7, 972 01 Bojnice, IČO: 422 78 112, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 4.12.2023, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Zuzanu Lukáčiovú, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2024 - 2026 a zároveň ju splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2024 - 2026 v mene našej základnej organizácie.

V Bojniciach dňa 4.12.2023

Mgr. Alena Čibiková
za Výbor ZO OZ PŠaV

Splnomocnenie prijímam.

Mgr. Zuzana Lukáčiová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

V Bojniciach dňa 4.12.2023

ČESTNÉ VYHLÁSENIE

o osobnej a trvalej starostlivosti o dieťa

(na účely uplatnenia zvýšenia základnej výmery dovolenky)

I. ÚDAJE O ZAMESTNANCOVI	
Priezvisko, meno, titul	
Adresa trvalého pobytu	
Dátum narodenia	

týmto čestne vyhlasujem, že sa v zmysle ust. § 103 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len "ZP") **osobne a trvalo starám o dieťa**:

II. ÚDAJE O DIEŤATI			
Priezvisko, meno			
Adresa trvalého pobytu			
Dátum narodenia		Rodné číslo	

Správne označte krížikom:

- starám sa o vlastné nepľnoleté dieťa
- starám sa o vlastné nepľnoleté dieťa zverené do striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov
- starám sa o nepľnoleté dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu
- starám sa o nepľnoleté dieťa s iným vzťahom, ktoré žije so mnou v spoločnej domácnosti (uviesť druh vzťahu k dieťaťu):

Zamestnanec berie na vedomie, že postavenie zamestnanca, ktorý sa osobne a trvale stará o dieťa mu vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

V Bojniciach dňa: _____ podpis zamestnanca: _____

III. ZÁZNAMY ZAMESTNÁVATEĽA		
Nárok na zvýšenie výmery dovolenky	ÁNO	NIE
Vznik trvalej starostlivosti o dieťa		
Zánik trvalej starostlivosti o dieťa		

V Bojniciach dňa: _____ podpis zamestnávateľa: _____