

Kolektívna zmluva na rok 2024

Zmluvné strany:

1. Základná organizácia NŠO pri ZŠ, M. R. Štefánika Hlohovec

Adresa: ZŠ, M. R. Štefánika 30, 920 01 Hlohovec, IČO: 500654078

zastúpená: predseda ZO OZ NŠO - Mgr. Monika Vašíčková

(ďalej len „odborová organizácia“)

a

2. ZŠ, M. R. Štefánika

Adresa: M. R. Štefánika 30, 920 01 Hlohovec, IČO: 36080403,

zastúpená: riaditeľ školy - PaedDr. Danica Bartoňová

(ďalej len „zamestnávateľ“)

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

kolektívnu zmluvu.

Prvá časť Základné ustanovenia

Článok 1 Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Cieľom je zabezpečiť sociálno-ekonomický rozvoj zamestnávateľa, pracovné a sociálne potreby a záujmy zamestnancov, zlepšovať ich pracovné podmienky a životné podmienky, ktoré sú predpokladom riadneho výkonu práce a smerujú k úspešnému napĺňaniu poslania a hlavných úloh zamestnávateľa.

2. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na bývalých zamestnancov sa kolektívna zmluva vzťahuje v rozsahu vymedzenom v tejto zmluve.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať a plniť ustanovenia kolektívnej zmluvy s cieľom zachovávať sociálny mier.
4. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 2

Postavenie odborovej organizácie

1. Odborová organizácia je právnickou osobou, má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov NŠO. /prvá časť článku 1, 1/
2. Odborová organizácia je v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov oprávnená vystupovať v právnych vzťahoch. Predseda ZO OZ NŠO je splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzavretie kolektívnej zmluvy. /príl. č. 1/
3. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a záväzky zmluvných strán

Článok 3

Zákaz diskriminácie

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

Článok 4

Spolurozhodovanie

1. Spolurozhodovanie je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pri ktorom na realizáciu určitého právneho úkonu alebo na prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.
2. Zamestnávateľ je povinný vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v týchto prípadoch:
 - a) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členmi odborového orgánu, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 Zákonníka práce),
 - b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona o výkone práce vo verejnom záujme),
 - c) vydanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 Zákonníka práce),
 - d) prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 Zákonníka práce),
 - f) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (87 ods. 1 a 2 Zákonníka práce),
 - g) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce),
 - h) určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 Zákonníka práce),
 - i) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 Zákonníka práce),
 - j) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 Zákonníka práce),
 - k) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce),

- l) tvorbu, výšku a použitie príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom.(zákon č. 152/1994 Z. z o sociálnom fonde)
3. Dohoda, alebo súhlas odborovej organizácie, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami, alebo písomným vyjadrením do desiatich pracovných dní od obdržania žiadosti zamestnávateľa. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodnúť inú lehotu.

Článok 5

Prerokovanie

1. Prerokovaním je výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa zohľadnilo aj stanovisko odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 Zákonníka práce),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
 - c) výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 Zákonníka práce),
 - d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 Zákonníka práce),
 - f) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 Zákonníka práce),
 - g) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky a prekážok v práci [§ 152 ods. 7 písm. a) Zákonníka práce],
 - h) rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie [§ 152 ods. 7 písm. c) Zákonníka práce],
 - i) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 - 155 Zákonníka práce),
 - j) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 Zákonníka práce),
 - k) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca, ak presahuje 33,19 EUR (§ 191 ods. 4 Zákonníka práce),
 - l) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 Zákonníka práce),
 - m) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť [§ 237 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce],
 - n) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia [§ 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce],
 - o) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach [§ 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce],
 - p) 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) Zákonníka práce],
 - q) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov [§ 237 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce].

3. Na účely uvedené v bode 2 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a podklady. V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie do desiatich pracovných dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 6

Právo na informácie

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

Článok 7

Kontrolná činnosť

1. Právo odborovej organizácie na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii všetky podklady potrebné na kontrolu v oblastiach podľa bodu 2, zabezpečí účasť svojho zástupcu, umožní vstup členom odborovej organizácie do všetkých priestorov, v ktorých je to na uskutočnenie kontroly potrebné.
2. Odborová organizácia má právo na kontrolu (§ 239 ZP):
 - a) v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
 - b) v oblasti stravovania,
 - c) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 149 ZP)
3. Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, jej rozsahu a potrebnej súčinnosti informovať zamestnávateľa najmenej päť pracovných dní vopred. Kontrolu môžu vykonať členovia odborovej organizácie len na základe písomného poverenia odborovej organizácie.
4. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote desať pracovných dní po skončení kontroly. Odborová organizácia je oprávnená vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
5. O nedostatkoch zistených pri kontrole podľa bodu 2 písm. c) vypracuje Odborová organizácia protokol. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.
6. Kontrola dodržiavania mzdových predpisov je spätá s ochranou osobných údajov zamestnanca /Zákona 18/2018 Z.z./. Medzi chránené údaje patrí výška platu, aj výška odmien zamestnanca, preto ku kontrole platových náležitostí musí byť daný súhlas každého zamestnanca.

Článok 8

Vzájomné práva a záväzky

1. Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať v rozsahu danom zákonom a touto kolektívnou zmluvou.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky, ani za činnosť vyplývajúcu z odborovej funkcie. Volení funkcionári odborovej organizácie na všetkých stupňoch, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, majú zvýšenú ochranu podľa Zákonníka práce.
3. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútorným predpisom.

4. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovej organizácii alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu pracovné voľno mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce).
5. Na splnenie povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 240 ods. 4 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii najmä:
 - a) vhodnú zasadaciu miestnosť na výročné schôdze, konferencie, vzdelávanie odborárov a na slávnostné akcie spojené s ocenením práce zamestnancov,
 - b) priestor na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a o činnosti odborovej organizácie (úradná výveska, internetová stránka),
 - c) ďalšie materiálne a organizačné zabezpečenie po dohode s predsedom ZO OZ NŠO.
6. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier. O okolnostiach vedúcich k porušeniu sociálneho mieru je povinná bez zbytočného odkladu informovať zamestnávateľa.
7. Odborová organizácia bude pozývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa a za účelom hodnotenia plnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ bude pozývať zástupcu odborovej organizácie na zasadnutia Rady školy.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie okresu Hlohovec na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najviac však - predseda výboru alebo ním poverený člen spolu maximálne 6 dní v roku.

Článok 9

Riešenie kolektívnych sporov

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

Článok 10

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

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

Tretia časť

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 11

Pracovný čas

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca, bez prestávky na odpočinok a jedenie, je 37 a ½ hodiny (pri dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36,5 hodiny týždenne, v trojzmennej 35 hodín týždenne § 85 ZP)
2. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, poskytne zamestnávateľ prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút tak, aby táto prestávka nebola na začiatku a na konci zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
3. V čase vedľajších prázdnin môže umožniť zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.
4. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. (§ 48 ods. 2 ZP).
5. Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca podľa § 7 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Riaditeľ školy môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, špecializovanými činnosťami, činnosťami vedúceho pedagogického zamestnanca a profesijným rozvojom aj mimo pracoviska za podmienok upravených v pracovnom poriadku.
6. Zamestnávateľ je povinný zamestnancov a príslušný odborový orgán informovať o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (PP Čl. 4 odst. 7).
7. Zamestnávateľ je povinný predkladať ZO OZ NŠO v lehotách s ním dohodnutých správ a dojednaných nových pracovných pomeroch (PP Čl. 3 odst. 24).
8. V súlade s § 35 ods. 6 zákona č. 138/2019 Z. z. určuje štruktúru kariérových pozícií a rozsah zodpovedností za výkon špecializovaných činností po prerokovaní v pedagogickej rade a so zástupcami zamestnancov (PP Čl. 13 odst. 2 pís. t).
9. Vydáva plán profesijného rozvoja v zmysle § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z. po prerokovaní v pedagogickej rade, so súhlasom zástupcov zamestnancov a po schválení zriaďovateľom (PP Čl. 13 odst. pís. v)
10. V zmysle § 90 ods. 4 Zákonníka práce začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi

to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné (PP Čl. 15 odst. 2).

11. Týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (úväzok) najviac na obdobie školského roka určí riaditeľ školy po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (PP Čl. 15 odst. 8).
12. Prehľad o rozdelení pracovného času¹ sa považuje za začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien. Tieto určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné (zborovňa, pracovisko ŠJ). Predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov s pracovným poriadkom (požiadavka platnosti pracovného poriadku) sa považuje za dohodu so zástupcami zamestnancov (PP Čl. 16 odst. 16).

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

1. V súlade s čl. II ods. 2 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov. Dovolenka pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je v zmysle Vyššej kolektívnej zmluvy **deväť** týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka nepedagogických zamestnancov sa zvyšuje o **päť** dní v kalendárnom roku.
2. Čerpanie dovolenky (§ 110-117 ZP) určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky sa prihliada na úlohy školy a na oprávnené záujmy zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
3. V mesiacoch júl a august sú učitelia povinní vyčerpať najmenej päť týždňov dovolenky a ostatní zamestnanci najmenej dva týždne dovolenky.
4. V odôvodnených prípadoch, ak si zamestnanec nebude môcť vyčerpať dovolenku z vážnych dôvodov do konca kalendárneho roka, môže čerpať zostatok dovolenky za kalendárny rok v nasledujúcom kalendárnom roku.
5. Zamestnanec v priebehu kalendárneho roka môže čerpať 1 deň z riadnej dovolenky bez udania dôvodu pri zachovaní riadneho chodu výchovno – vzdelávacieho procesu.

¹ Príloha č. 5 – Prehľad o rozdelení pracovného času.

Článok 13

Odstupné a odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov.
2. Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 59 Zákonníka práce vyplatí zamestnancovi odstupné podľa § 76 Zákonníka práce.

Článok 14

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa všetci zamestnanci pred založením pracovného pomeru podrobili vstupnej lekárskej prehliadke na náklady zamestnávateľa (§ 30 ods. 14 zákona č. 355/2007).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť lekárske prehliadky v súlade so zákonom č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov a zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ v zmysle § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne náhradu príjmu zamestnancovi vo výške:
 - a. od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
 - b. od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu.
4. Pri ročnom hodnotení plnenia kolektívnej zmluvy zamestnávateľ predloží údaje o poskytnutí náhrady príjmu zamestnancov pri dočasnej pracovnej neschopnosti podľa bodu 3 tohto článku v členení podľa súčastí zamestnávateľa.

Článok 15

Stravovanie

1. Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. 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.

2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom iba na nimi skutočne odpracované pracovné zmeny.
3. Ak zamestnávateľ nemôže postupovať podľa odseku 2 čl. 15, zabezpečí stravné lístky alebo finančný príspevok podľa par 152, od 2, 4 ZP.
4. Ak sa zamestnanec nemôže stravovať (lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára), potom zamestnávateľ zabezpečí stravovacie poukážky par. 152 odsek 6,7
5. Zamestnávateľ, ak môže, prispieva na stravovanie podľa odseku 2 par. 152 ZP z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55% ceny jedla + zo sociálneho fondu 30 centov.
6. Dôchodcom, bývalým zamestnancom, ktorí do dôchodku odišli ako zamestnanci zamestnávateľa, umožní zamestnávateľ stravovanie v školskej jedálni, v hodnote stravného lístka pre zamestnancov, bez príspevkov zamestnávateľa.

Článok 16

Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140, 153 až 155 Zákonníka práce v rámci svojich ekonomických možností.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, aby zamestnanci boli zamestnaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 Zákonníka práce).
3. Zamestnávateľ môže vysielat' zamestnancov v záujme zvyšovania ich kvalifikácie na odborné stáže, študijné zahraničné a domáce pobyty, kongresy a konferencie so zameraním na zvyšovanie odbornej spôsobilosti, ak to umožnia pridelené finančné prostriedky. Pri zahraničných študijných pobytoch poskytne zamestnancovi v kalendárnom roku pracovné voľno s náhradou platu najviac za obdobie jedného mesiaca. Na dlhšie obdobie poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady platu v súlade so Zákonníkom práce.
4. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 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. Zamestnávateľ zabezpečuje a poskytuje pedagogickým a odborným zamestnancom aktualizácie vzdelávania v zmysle § 57 zákona č. 138/2019 Z. z. a vydáva potvrdenie o aktualizácii vzdelávania. Aktualizačné vzdelávanie zabezpečuje podľa potrieb školy na
- a) udržiavanie alebo obnovovanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti,
 - b) získanie nových vedomostí a informácií o zmenách v právnych predpisoch, výchovno-vzdelávacích programoch, pedagogickej dokumentácii a ďalšej dokumentácii alebo
 - c) získanie nových vedomostí a zručností v konkrétnej oblasti pracovnej činnosti.

Článok 17

Rekreačná starostlivosť, športová a kultúrna činnosť

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

Článok 18

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanovením § 146 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a za tým účelom vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Povinnosti zamestnávateľa podľa bodu 1 sú podrobne upravené v jeho vnútorných predpisoch. Zamestnávateľ zabezpečí, aby s týmito predpismi boli oboznámení všetci zamestnanci.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Odborová organizácia bude v súlade s § 149 ZP najmä:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracoviská a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na zariadeniach alebo pri pracovných postupoch,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 19

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,25%zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Tvorbu, použitie, čerpanie, zdaňovanie a hospodárenie so sociálnym fondom upravuje Dodatok č. 2 ku Kolektívnej zmluve s názvom SOCIÁLNY FOND.
3. O využívaní sociálneho fondu spolurozhoduje so zamestnávateľom odborová organizácia.
4. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii ročne písomnú informáciu o čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu.
5. Zamestnávateľ spolu s odborovou organizáciou budú hľadať ďalšie možnosti sociálneho zvýhodnenia zamestnancov – riešenie doplnkového dôchodkového sporenia.
6. Výška príspevku zamestnávateľa na DDP alebo DDS je minimálne 20,- € mesačne.

Štvrtá časť Odmeňovanie

Článok 20

Plat, zarad'ovanie do platových tried

1. Zamestnávateľ je povinný zarad'ovať zamestnancov do platových tried a poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu plat, a to v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Zákonníkom práce, touto kolektívnou zmluvou a platným vnútorným predpisom.
2. Zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa určí tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf podľa platových tried a platových stupňov, do ktorej ho zaradil, podľa dĺžky započítanej.
3. Pri prijatí zamestnancov do pracovného pomeru je ich zaradenie do príslušných platových tried a platových stupňov súčasťou pracovnej zmluvy. Súčasťou pracovnej zmluvy je aj pracovná náplň – popis činností zamestnanca podľa katalógu pracovných činností. Rozhodnutie o určení platu doručí zamestnávateľ zamestnancovi najneskôr do desiatich pracovných dní od uzatvorenia pracovnej zmluvy.
4. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonávať kontroly zaradenia zamestnancov do platových tried.
5. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov raz za rok na porade Rady školy a prizvaného zástupcu odborovej organizácie.
6. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa spravidla do 15. dňa v mesiaci. Ak prípadne tento deň na sobotu, nedeľu alebo sviatok, plat sa vypláti v predchádzajúci deň.
7. Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
8. Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
9. Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30% a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vypláti zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.5 až 7.
10. Pracovná pohotovosť:
 - a) Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na

výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť. Zamestnávateľ môže za podmienok ustanovených v § 94 zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť mimo pracoviska aj na dobu, počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti; ustanovenie § 122 ods. 3 tým nie je dotknuté.

- b) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.
- c) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.
- d) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
- e) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
- f) Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
- g) Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

Článok 21

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne za pracovné zásluhy odmenu pri dosiahnutí 50 roku veku a 60 roku veku každému zamestnancovi vo výške jeho funkčného platu, ak sú splnené nasledovné podmienky:
 - a) zamestnanec v čase dovŕšenia 50 rokov veku a 60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 1 rok,
 - b) zamestnanec závažne neporušil pracovný poriadok školy alebo pracovnú disciplínu,
 - c) v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený za opakované porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.

Piata časť

Spoločné a záverečné ustanovenia

Článok 22

Spoločné ustanovenia

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

Článok 23

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je podpísaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každé má platnosť originálu.
2. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca účinnosť Kolektívna zmluva na rok 2023.
3. Kolektívna zmluva sa uzaviera na obdobie do 31. decembra 2024. V prípade, že do tohto času nebude uzavretá nová kolektívna zmluva, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzavretia novej kolektívnej zmluvy.
4. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

V *hlavovci* dňa: [redacted]

Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2024

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia NŠO pri Základnej škole, M. R. Štefánika 30, 920 01 Hlohovec, zastúpená členkami základnej organizácie p. Černou, p. Durákovou, p. Kováčikovou Fogltonovou, p. Larišovou, p. Ondrušíkovou, p. Pekárovou, p. Šokovou a p. I. Wintnerovou, p. Mosnákovou **s p l n o m o c ň u j e** týmto Mgr. Moniku Vašíčkovú, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia základnú organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2024. Taktiež ju **s p l n o m o c ň u j e** na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene základnej organizácie.

Hlohovec 6.2.2024

Mgr.	Černá	Slavomíra	Mgr. Č. Čer
Mgr.	Duráková	Monika	
Mgr.	Kováčiková Fogltonová	Marína	PD
Mgr.	Larišová	Denisa	Li. 51
Mgr.	Ondrušíková	Anna	
PaedDr.	Pekárová	Andrea	DLHODOBO PA
	Šoková	Katarína	PA
Ing.	Wintnerová	Ingrid	
Mgr.	Mosnáková	Dagmar	

Plnomocenstvo prijímam.

Monika Vašíčková
predseda ZO NŠO

Hlohovec 06.02.2024