

SCHVÁLENÉ

DÁTUM: 15.04.2024

PODPIS: 

Vyř. č. 2

Kolektívna zmluva

2024 až 2026

uzavretá dňa 15. apríla 2024 medzi zmluvnými stranami:

Gymnázium Školská 7, Spišská Nová Ves, IČO: 00161195, zastúpené pánom Mgr. Jozefom Kačengom, riaditeľom školy (*dalej zamestnávateľ*) a **Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnáziu Školská 7, Spišská Nová Ves,** zastúpená Mgr. Dagmar Repaskou, poverenou vedením základnej organizácie OZ v čase nemoci jej predsedníčky (*dalej odborová organizácia*).

Kolektívna zmluva na roky 2024 až 2026

uzavretá dňa 15. apríla 2024 medzi zmluvnými stranami:

Gymnázium Školská 7, Spišská Nová Ves, IČO: 00161195, zastúpené pánom Mgr. Jozefom Kačengom, riaditeľom školy (*dalej zamestnávateľ*) a **Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnázii Školská 7, Spišská Nová Ves**, zastúpená Mgr. Dagmar Repaskou, poverenou vedením základnej organizácie OZ v čase nemoci jej predsedníčky (*dalej odborová organizácia*).

Prvá časť

ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Zástupcom zamestnancov oprávneným uplatňovať ich práva vyplývajúce z pracovno-právnych vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov v zmysle § 229 ods. 6 je odborová organizácia. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5 ods. 7 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Je občianskym združením zaevidovaným na Ministerstve vnútra SR dňa 23. októbra 2008 pod č. VVS/1-2200/90-1519. Práva zamestnaneckých rád na prerokovanie a odsúhlasenie právnych úkonov prechádzajú na odborovú organizáciu.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. 2002/00496 – 56 zo dňa 1. júla 2002. Oprávnenie zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa – zmluvné strany; namiesto označenia kolektívna zmluva – skratka KZ; namiesto označenia Zákonník práce – skratka ZP; namiesto Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme – ZVZ; namiesto Kolektívna zmluva vyššieho stupňa – KZVS.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) V zmysle § 229, § 231 a § 232 ZP zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.
- (2) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. 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 kolektívnej zmluvy

- (1) Táto Kolektívna zmluva (*dalej KZ*) vymedzuje vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán; upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami; zabezpečuje oprávnené záujmy a potreby zamestnancov a slúži na zlepšenie podmienok pri vykonávaní práce vo verejnom záujme. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok – vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnania.

KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. V zmysle § 2, ods. 2 a ods. 3 zákona č.2/1991o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov a § 229 až 240 ZP sa práva a povinnosti dohodnuté v tejto KZ vzťahujú na všetkých zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas alebo a čiastočný úväzok. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas (menej ako 15 hodín) týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu; zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu; keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke alebo ak sa stará osamelá zamestnankyňa o dieťa mladšie ako 3 roky; ak ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov (§ 240 ods. 8 ZP).

(2) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na prácu z domu definovanú (§ 52 ods. 1 – 11 ZP).

(3) KZ sa nevzťahuje na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov a zamestnávateľa, ktoré sú uskutočňované podľa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(4) Táto KZ upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

(5) KZ sa uzatvára na dobu troch kalendárnych rokov. Jej účinnosť sa začína dňom 15. apríla 2024 a končí dňom 31. decembra 2026.

(6) KZ je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako v KZ vyššieho stupňa.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

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

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na roky 2024 až 2026. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia. Obe zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie rokovať najneskôr 30 dní od ich doručenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu päť (5) rokov od skončenia jej účinnosti, t. j. do 31. decembra 2031.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia sa s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s pracovným poriadkom, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany pri práci. S touto KZ ich oboznámi zamestnávateľ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá
časť
INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV V OBLASTI
ODMEŇOVANIA

Článok 7
Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení.
- (2) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do jednej z jedenástich platových tried, v ktorej je podľa katalógu pracovných činností zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorej výkon sa od neho vyžaduje. Pedagogického zamestnanca zaradí do kariérneho stupňa a na kariérnu pozíciu v znení platného zákona.
- (3) Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z **deviatich (9) platových stupňov**.
- (4) Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka zvyšuje o **1%** za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do 16 rokov započítanej praxe. Za každý celý rok započítanej praxe od 17 rokov do 32 rokov sa platová tarifa zvyšuje o **0,5 %**.
- (5) Platové tarify priznané zamestnancom podľa príslušných platových predpisov nemôžu byť bezdôvodne znížené.
- (6) Plat za predchádzajúci mesiac sa poukazuje na osobné účty zamestnancov najneskôr **do 10. dňa** nasledujúceho mesiaca.
- (7) Medzi výplatnými termínmi poskytne zamestnávateľ **k 25. dňu** mesiaca preddavok na plat na základe písomnej žiadosti zamestnanca (§ 130 ods. 3 ZP).
- (8) Stupnice platových taríf sa v súlade s novelou zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní na kalendárny rok 2024 **nezvyšujú** ani pedagogickým a odborným zamestnancom a ani nepedagogickým zamestnancom – upratovačka, pomocná sila v školskej jedálni, vedúca školskej jedálne, školník – údržbár, správca počítačovej siete, hospodárka, účtovníčka, mzdová účtovníčka – personalistka a sekretárka. Tarifný plat nepedagogickým zamestnancom – upratovačka, pomocná sila v školskej jedálni, vedúca školskej jedálne, školník – údržbár, správca počítačovej, hospodárka, účtovníčka, mzdová účtovníčka – personalistka a sekretárka sa určí nezávisle od započítanej praxe.
- (9) Zamestnávateľ umožní kontrolu plnenia vnútorných platových predpisov za podmienok stanovených zákonom.
- (10) U nepedagogických zamestnancov, ktorí vykonávajú okruh pracovných činností:
 - a) komplexné zabezpečenie účtovných agend;
 - b) zabezpečovanie odbornej agendy spojenej so sprístupňovaním informácií sa tarifný plat určí podľa § 7 odsek 4 – 5 zákona č. 474/2008 Z. z.

Článok 8
Osobné príplatky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonanie prác zamestnancom nad rámec pracovných povinností (§10 ZVZ):

- a) Na účel osobných príplatkov vyčlení v rozpočte finančné prostriedky v takej výške % tarifných plátov zamestnancov, ktorá je stanovená podľa finančných možností zriaďovateľa – KSK a v Rozpočte školy na daný kalendárny rok prizná:
pre pedagogických pracovníkov výšku osobného príplatku v % pridelených v rozpočte školy na daný kalendárny rok, pre nepedagogických pracovníkov výšku osobného príplatku v % pridelených v rozpočte školy na daný kalendárny rok minimálnej platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, v ktorej je zamestnanec zaradený. U nepedagogických zamestnancov sa toto plnenie týka mimo ustanovení čl. 7 ods. 6.
- b) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu vnútorného platového predpisu.
- c) Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ **na začiatku školského roka** a v priebehu roka len vtedy, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
- d) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku sa zamestnávateľ zaväzuje len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky, ktoré mu boli určené na jeho poskytnutie.
- e) **Podmienky na priznanie osobného príplatku v závislosti od jednotlivých foriem ďalšieho vzdelávania podľa osobitného predpisu rozpracuje zamestnávateľ v pracovnom poriadku (§ 10 ods. 2 zákona o odmeňovaní).**
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate mzdy za mesiac november upraviť výšku odmien zamestnancom tak, aby po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac **december v rokoch 2024 až 2026** vyčerpal celý ročný mzdový fond.
- (3) **Pedagogickému zamestnancovi, ktorý je triedny učiteľ, patrí príplatok za triedníctvo. Podľa § 13 b) zákona patrí tomuto zamestnancovi príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede. Jedna hodina sa neodpočítava z úväzku.**
- (4) **Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho zamestnanca.**
- (5) **Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérnom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený – za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.**
- (6) **Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérneho stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.**

- (7) Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca predstavuje v období od prvého do desiateho dňa **70 % denného vymeriavacieho základu** (zákon č.462/2003 Z. z. § 8 ods. 2).
- (8) Podľa § 8 ods. 3 zákona č. 462/2003 Z. z. zamestnanec má nárok na náhradu príjmu **vo výške polovice náhrady príjmu** podľa odseku 1 uvedeného § od prvého (1.) dňa dočasnej práceneschopnosti, ak sa stal dočasne práceneschopný v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Článok 9

Odmeny

Zamestnávateľ môže priznať odmeny v rokoch 2024 až 2026 podľa § 20 ZVZ takto:

- a) za kvalitné vykonávanie pracovnej činnosti až **do výšky tarifného platu;**
- b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy až **do výšky funkčného platu;**
- c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku **do výšky jedného funkčného platu;**
- d) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku **do výšky jedného funkčného platu;**
- e) pri prvom odchode zamestnanca po nadobudnutí dôchodkového veku a pri odchode na mimoriadny starobný alebo invalidný dôchodok vypláti odmenu vo výške **jedného priemerného zárobku.**

Článok 10

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

- (1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov.
- (2) Za prácu nadčas sa u pedagógov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej povinnosti zamestnancov. Rozsah priamej vyučovacej činnosti ustanovuje nariadenie vlády SR č. 422/2009 Z. z. v súlade so zákonom č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch.
- (3) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do troch mesiacov alebo v inom termíne.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (5) Za službu v školskej jedálni raz týždenne má pedagogický pracovník nárok na jednu hodinu náhradného voľna.
- (6) Pedagogickí pracovníci majú nárok na uverejnenie údajov o náhradnom voľne častejšie než dvakrát do roka, najlepšie raz za mesiac.
- (7) Za odborne odučenú hodinu za chýbajúceho kolegu v čase voľných hodín má pedagogický pracovník nárok na preplatenie takejto hodiny v plnej výške tak, ako je platená nadčasová hodina nad rámec základného úväzku.
- (8) Zamestnávateľ v prípade zavedenia pevnej pracovnej doby odstráni v rozvrhu hodiny označené xy. V čase voľných hodín pedagogický pracovník buď vykonáva dozor nad žiakmi, alebo odborne odučí hodinu (pozri 6).
- (9) Zásady čerpania náhradného voľna za prácu nadčas môžu byť upravené vo vnútornom platovom predpise len so súhlasom odborovej organizácie. Aktualizácia vnútorného platového predpisu sa uskutoční k 1. 9. 2024 až 2026.

- (10) Nepedagogickým zamestnancom, ktorí zastupujú neprítomného kolegu, poskytne zamestnávateľ 1,5 hodinu náhradného voľna za každý deň zastupovania od prvého dňa zastupovania.
- (11) Zamestnanci školskej jedálne za prácu nadčas (15 minút každý deň) pri dosiahnutí 7,5 hodín čerpajú jeden (1) deň náhradného voľna najmä v čase hlavných a vedľajších prázdnin.

Článok 11

Príplatky

- (1) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok vo výške **25 %** hodinovej sadzby funkčného platu.
- (2) Zamestnancovi patrí príplatok za prácu v sobotu a nedeľu v sume **30 %** hodinovej sadzby funkčného platu.
- (3) Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok vo výške **100 %** hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli na čerpaní náhradného voľna, patrí mu za **1 hodinu** práce vo sviatok **1 hodina NV**. V tom prípade mu príplatok nepatrí (§ 16 – 18 ZVZ).
- (4) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba funkčného platu zvýšená o **30%** a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zvýšená o **60 %** hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa dohodli na čerpaní náhradného voľna, patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna (§ 19 ZVZ).
- (5) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle platných predpisov (§ 21 ZVZ).

Článok 12

Odstupné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
- a) jeho **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov;
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov;
 - c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov;
 - d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** najmenej v sume:
- a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky;
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov;
 - c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov;

- d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov;
- e) **šesťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 13

Odchodné

- (1) Zamestnávateľ poskytne v súlade s KZV v rokoch 2024 až 2026 zamestnancovi pri 1. skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% (§ 76a ods. 1, 2 ZP), odchodné v sume najmenej jeho **dvoch funkčných platov** zamestnanca.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume **trojnásobku jeho funkčného platu**, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 14

Zrážky z platu

Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu vykonávať zrážky z jeho platu, časti platu poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec určil (§ 130 ods. 8 ZP a § 131 ods. 7 ZP).

Tretia

časť

ZÁVÄZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN V OBLASTI ZAMESTNANOSTI

Článok 15

Prijímanie do zamestnania

- (1) Zamestnávateľ bude do 7 dní informovať odborovú organizáciu o všetkých prípadoch uzatvárania pracovného pomeru na určitú a neurčitú dobu, príp. o pracovných miestach, ktoré sa u neho uvoľnili.
- (2) S pedagogickými zamestnancami, ktorí pracovali na dobu určitú, je možné uzavrieť pracovnú zmluvu na dobu neurčitú **aj bez prestávky 6 mesiacov**.
- (3) S poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku alebo výsluhového dôchodku je možné opätovne uzatvárať pracovnú zmluvu bez obmedzenia.
- (4) Zamestnávateľ môže dohodnúť s tým istým zamestnancom niekoľko pomerov na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu.
- (5) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).

Článok 16

Skončenie pracovného pomeru a odstupné

- (1) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom všetky prípady skončenia pracovného pomeru.
 - (2) Podľa § 74 ZP výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú **neplatné**. Odborový orgán je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa **do 10 pracovných dní** odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. **Príslušný odborový orgán oprávnený dať súhlas na prepustenie člena výboru základnej organizácie je Výbor Rady ZO OZ PŠ a V SŠ a zariadení v Košickom a Prešovskom kraji so sídlom v Košiciach.**
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP **odstupné** nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 ZP, najmenej v sume **jedného funkčného platu** zamestnanca;
 - a) najmenej **dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak zamestnanec rozviaže pracovný pomer dohodou;
 - b) najmenej **trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou; ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby **v súlade s KZV**.
- (4) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 76 ods. 3 ZP patrí **odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**.
- (5) Zamestnancovi, ktorý dovŕšil 45 rokov a vykonával prácu vo verejnom záujme najmenej 15 rokov a s ktorým bude skončený pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 pís. a) a b) ZP, vyplatí zamestnávateľ okrem zákonného odstupného, uvedeného v bode 3, ďalšie odstupné vo výške troch **(3) funkčných platov**.
- (6) Zamestnávateľ pri zamýšľaných štrukturálnych zmenách a organizačných a racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov, takéto zmeny prerokuje s odborovou organizáciou s cieľom obmedziť zamýšľané uvoľnenie zamestnancov, resp. zmierniť prípadné nepriaznivé dôsledky.
- (7) Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancom potvrdenie o zamestnaní a **do 15 dní pracovný posudok** (§ 75 ZP).
- (8) Rozhodnutím Ústavného súdu SR z dňa 15. 12. 2021 sa pozastavuje účinnosť ustanovenia §-u 63 ods. 1, písm. f) výpoveď zamestnancovi, ktorý dovŕšil vek 65 rokov a zároveň mu vznikol nárok na starobný dôchodok.

Článok 17

Pracovný čas

- (1) Pracovný čas sa ustanovuje podľa KZV na roky 2024 – 2026 na 37 a 1/2 hodiny týždenne.
- (2) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín týždenne (v súlade s § 85 ods. 9 ZP).

Za pracovný čas pedagogického pracovníka sa považuje základná miera vyučovacej povinnosti a práca súvisiaca s pedagogickou prácou (príprava pomôcok na vyučovanie, vedenie pedagogickej dokumentácie, dozor nad žiakmi, spolupráca s vyučujúcimi v triede, s rodičmi, účasť na poradách, schôdzach združenia rodičov, účasť na kultúrnych podujatiach v čase vyučovania a pod.) stanovená podľa

Nariadenia vlády SR č. 238/2004 z 31. marca 2004 o miere vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov.

- (3) Zamestnanec nesmie byť v súlade s § 85a ods. 3 ZP zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihnutý za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad **48 hodín týždenne** v priemere.
- (4) **Pracovný čas v jednotlivých dňoch pri rovnomernom rozvrhnutí nesmie prekročiť osem (8) hodín. Pracovný čas v jednotlivých dňoch pri rovnomernom rozvrhnutí môže výnimočne prekročiť 8 hodín len so súhlasom zamestnanca. Zamestnávateľ bude dbať na to, aby pedagogický zamestnanec nemal v rozvrhu hodín viac ako sedem (7) vyučovacích hodín za sebou.**
- (5) Zamestnanec má právo na prestávku na obed v trvaní **30 minút**, ktorej trvanie si vyznačí každý deň do knihy dochádzky.
- (6) **Zamestnávateľ vyjde v ústrety pri príprave rozvrhu vyučovacích hodín, ak o úpravu požiada** tehotná zamestnankyňa, zamestnankyňa alebo zamestnanec, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 15 rokov a podobne aj zamestnancovi, ktorý sa stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna. Osamelá žena alebo muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, môže byť zamestnaný prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť. Tehotná zamestnankyňa nebude počas tehotenstva poverovaná celodennou službou v škole.
- (7) Zamestnávateľ môže vyjsť v ústrety nepedagogickým pracovníkom pri úprave pracovnej doby (pohyblivá pracovná doba) v prípade osobných, zdravotných alebo rodinných problémov.
- (8) Pri určovaní nadčasovej práce sa postupuje podľa § 96 a § 97 ZP.
- (9) Nariadená práca nadčas u jednotlivého zamestnanca nesmie presiahnuť 150 hodín za kalendárny rok. Do tohto počtu sa nezapočítava práca nadčas, za ktorú dostal zamestnanec náhradné voľno podľa vnútorného predpisu. **Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas v rozsahu najviac 400 hodín po prerokovaní s odborovým orgánom. Vývoj čerpania nadčasovej práce budú zmluvné strany vyhodnocovať polročne.**
- (10) Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne v súlade s § 94 ods. 2, a to po **prerokovaní s odborovým orgánom.**
- (11) Zamestnancovi, ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom (§ 97 ods. 12 ZP).
- (12) V čase prázdnin alebo v čase, keď je prevádzka školy prerušená, poskytne zamestnávateľ pedagogickým zamestnancom, sekretárke, ekonómovi, personalistke, vedúcej jedálne a školníkovi **štyri dni samoštúdia, umožní im tvorivú pedagogickú činnosť alebo ďalšie vzdelávanie mimo pracoviska.** Ostatným nepedagogickým pracovníkom poskytne **dva dni samoštúdia.**
- (13) **V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu sa zamestnávateľ a zamestnanci riadia ustanoveniami § 250 b ZP.**

Článok 18

Dovolenka a náhradné voľno

- (1) **Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.**
- (2) Nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky je zamestnanec povinný preukázať v súlade s § 103 ZP
- (3) Zásady čerpania dovolenky sa stanovujú na škole v pláne dovoleniek a v súlade s § 100–117 ZP na začiatku kalendárneho roka.

- (4) Zamestnávateľ umožní v odôvodnených prípadoch čerpať dovolenku na zotavenie aj cez školský rok.
- (5) Ak zamestnanec nemôže vyčerpať, dovolenku bude zamestnávateľ postupovať podľa § 113 ZP ods. 2.
- (6) Náhradné voľno sa poskytne pedagogickým zamestnancom podľa vnútorného platového predpisu.
- (7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP **jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy.**

Článok 19

Prekážky v práci

- (1) Nároky zamestnancov sú uvedené v § 136 až 144 ZP.
- (2) **Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume priemerného zárobku pri zvyšovaní kvalifikácie, jej získaní alebo rozšírení v súlade s § 140 ZP ods. 3 na požiadanie najmenej:**
- v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní;
 - dva (2) dni na prípravu a vykonanie každej skúšky;
 - päť (5) dní na vykonanie záverečnej skúšky alebo rigoróznejskej skúšky;
 - 40 dní súhrne na prípravu a vykonanie štátnej alebo dizertačnej skúšky;
 - desať (10) dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej, rigoróznejskej práce alebo dizertačnej práce.
- Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.
- (3) **Zamestnancovi je poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku:**
- na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky zamestnanca pri narodení dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť;
 - tri dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa, z toho jeden deň na účasť na pohrebe týchto osôb;
 - jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb;
 - jeden deň na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, príp. inej osoby, ktorá žila s ňou v spoločnej domácnosti a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.
- (4) **Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemernej mzdy:**
- najviac na 7 dní v kalendárnom roku na lekárske vyšetrenie alebo ošetrenie v zdravotníckom zariadení;
 - a najviac na 7 dní v kalendárnom roku na sprevádzanie rodinných príslušníkov na lekárske vyšetrenie alebo ošetrenie;
 - na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom.
- (5) **Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemernej mzdy:**
- **jeden deň na účasť na vlastnej svadbe;**
 - **pracovné voľno bez náhrady mzdy na účasť na svadbe dieťaťa alebo rodiča zamestnanca.**
- (6) Zamestnávateľ vymedzí v písomnej dohode s odborovou organizáciou vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nebude môcť prideliť prácu. V tom prípade zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume **najmenej 60%** jeho priemerného zárobku

(7) Podľa § 250b ods. 6 ZP v prípade, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti z dôvodu zastavenia alebo obmedzenia činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu, alebo z dôvodu zastavenia alebo obmedzenia činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy (ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté).

(8) Zamestnávateľ môže dohodnúť po vzájomnej dohode so zamestnancom pracovné voľno bez náhrady platu na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.

Štvrtá časť

KOLEKTÍVNE VZŤAHY A PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 20

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

Článok 21

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním **do 30 dní** od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ postupovať podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení.

Článok 22

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach.

- (3) Podania sa musia riadne evidovať, prešetriť a riešiť **do 10 dní**, v zložitých prípadoch **do 30 dní**. O prípadnom predĺžení lehoty musí byť zamestnanec riadne informovaný.
- (4) Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania a vzniesť námety, či pripomienky a tieto uviesť do protokolu. Má právo byť riadne informovaný o priebehu šetrenia a o výsledkoch a poučený o ďalšom prípadnom postupe.
- (5) Právo zamestnanca riešiť podanie súdnou cestou nie je dotknuté.
- (6) Opakované neodôvodnené podania sa už nešetria ani nevybavujú. Tieto podania uzatvára členská schôdza, resp. výbor ZO zápisnične.
- (7) Zamestnanec z titulu podania a to aj neodôvodneného nesmie byť žiadnym spôsobom postihovaný, šikanovaný, či diskriminovaný.
- (8) Predmetom sťažností môžu byť akékoľvek opatrenia, ktoré sa zamestnancovi javia v rozpore s KZ, zákonmi alebo predpismi. Tieto budú prešetrené kompetentnými orgánmi.
- (9) Každá sťažnosť bude prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi **do 30 dní** od jej doručenia zmluvnej strane.
- (10) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov, kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil (§ 13 ods. 4 ZP).

Článok 23

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne pracovné priestory a kancelárske potreby pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť:
 - a) jednu miestnosť, kde bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je jej štatutárny orgán bez poplatku za energie;
 - b) svoje rokovacie miestnosti za účelom vzdelávacích činností a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutie odborových orgánov, na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov;
 - c) telefónnu linku za účelom telefonického spojenia, faxové spojenie, vrátane užívania internetového spojenia bezplatne;
 - d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) **Pre činnosť a členstvo v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor nebudú voči nikomu vyvodzované zo strany zamestnávateľa žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.**
- (3) Zamestnávateľ poskytne na výkon odborovej funkcie alebo na účasť na vzdelávaní pracovné voľno s náhradou platu a to:
 - predsedovi výboru ZO alebo jeho zástupcovi na zasadnutí rady a výborov päť (5) dní v roku;
 - členovi výboru sekcie mladých odborárov dva (2) dni v roku;
 - členovi výboru ZO zodpovednému za BOZP dva (2) dni v roku.

Predsedovi výboru ZO OZ upraví rozvrh tak, aby sa mohol zúčastňovať porád predsedov základných organizácií.

(4) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o odborovej organizácii, ktorá u neho pôsobí, v rozsahu základných údajov poskytnutých odborovou organizáciou zamestnávateľovi, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa, a to:

- a) najneskôr do siedmich dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa,
- b) najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca,
- c) najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny základných údajov,
- d) jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada.

1/Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti. Spôsob informovania zamestnancov o jej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov.

(5) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).

Článok 24

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej oblasti

Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok: a) spolurozhodovaním, b) prerokovaním, c) právom na informáciu, d) kontrolnou činnosťou (§ 229 ods. 4 ZP)

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ; obzvlášť má povinnosť vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledujúcich prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku jeho zmien a doplnkov (§ 12 ZVZ, § 84 ZP);
- sankcie pri porušení pracovnej disciplíny z pracovného poriadku;
- vydanie predpisov a pravidiel o ochrane práce /BOZP/ (§ 39 ods. 2 ZP);
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom (§ 240 ods. 8 ZP);
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP);
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP);
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP);

- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP);
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP);
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP);
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života a zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP);
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP);
- určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP);
- dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP);
- situácia, keď zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy (§ 142 ods. 2 ZP);
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a, pri ktorej sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP);
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP);
- stanovenie podmienok, za ktorých bude poskytovať zamestnancom stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP);
- o stravovaní zamestnancov, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§ 152 ods. 8b ZP);
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 – 8 písm. c) ZP);
- vymedzenie okruhu pracovných činností pre zamestnancov zaradených do platových tried;
- úprava podmienok na určenie zložiek platu v KZ alebo vnútornom predpise;
- vydanie zmien a doplnkov organizačného poriadku školy;
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia.

(2) Zamestnávateľ **vopred prerokuje s odborovou organizáciou**

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (§ 74 ZP);
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP);
- náhradu za stratu času (§ 96 b ZP);
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP);
- opatrenia, ktoré bude uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie a udržanie kvalifikovanosti zamestnancov (§ 153 ZP);
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP);
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP);
- zásadné otázky zamestnanosti, sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. a); e) ZP);
- opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času;
- vydanie vnútorného platového predpisu;
- výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku;
- vykonávanie periodických previerok BOZP;
- odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP;
- žiadosti učiteľov s malými deťmi na úpravu ich pracovného času;
- spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania.

Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu najmä o:

- zásadných otázkach rozvoja školy;
- pláne práce školy a jej rozpočte na príslušný rok;
- ekonomických zámeroch školy;
- platobnej neschopnosti zamestnávateľa;
- výsledkoch hospodárenia a prijatých opatreniach;
- novo uzatvorených pracovných pomeroch raz polročne;
- možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas;
- možnostiach zaradenia zamestnancov na delené miesto (§ 49a ZP) ;
- zámeroch personálnych zmien;
- hromadnom prepúšťaní;
- záväznom limite platových prostriedkov na roky 2024 – 2026;
- pripravovaných zmenách v odmeňovaní;
- sociálnej politike v príslušnom roku.

(4) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonávanie kontroly činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).

Článok

25

Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 20 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 pozývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.
- (5) Zmluvné strany si vzájomne budú vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva a v zmysle platnej legislatívy a tejto zmluvy.
- (6) Zamestnanci, ktorí nie sú odborovo organizovaní, prispievajú na činnosti vyplývajúce z KZ sumou **12 eur** ročne formou finančného príspevku. Získané prostriedky môžu byť použité na činnosti späté s kolektívnym vyjednávaním a na podporu sociálnej politiky pri vykonávaní práce vo verejnom záujme (rekreačná činnosť, sociálna výpomoc nenávratná, kultúrna a športová činnosť).

Piata časť
VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV

Článok 26
Ochrana práce

- (1) Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami zákona NR SR č. 330/1996 Z. z. a nariadeniami vlády č. 444/2001 Z. z. a č. 504/2002 Z. z. bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravie nepoškodzujúcu prácu.
- (2) Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre výkon kontroly BOZP odborovými orgánmi a prerokuje prijaté závery a návrhy opatrení v zmysle § 149 ZP.
- (3) Umožní dvakrát ročne účasť zástupcom zamestnancov (odborovým inšpektorom BOZP) na školeniach, resp. pracovných poradách organizovaných odborovým zväzom.
- (4) Zabezpečí evidenciu príslušnej dokumentácie BOZP a požiarnej ochrany.
- (5) Bude prizývať zástupcu OZ na rokovaníach týkajúcich sa bezpečnosti a zdravia pri práci, vyšetrovania príčin pracovných úrazov, merania a hodnotenia faktorov pracovného prostredia.
- (6) Na škole sa ustanoví trojčlenný výbor (jeden člen z vedenia školy), ktorý sa bude starať o BOZP.
- (7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné ochranné prostriedky podľa zoznamu OOPP.
- (8) Zamestnávateľ poskytne bezplatne zamestnancom umývacie a čistiace prostriedky do zborovne a hygienických zariadení.
- (9) Zamestnanci budú priebežne kontrolovať odstraňovanie zistených porúch a nedostatkov a vyhodnocovať ich v spolupráci s odborovým orgánom raz za polrok.

Článok 27
Zdravotnícka starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom dodržiavať intervaly preventívnych lekárskech prehliadok.
- (2) Zamestnávateľ bude dopĺňať lekárničku školy umiestnenú na sekretariáte a bude jej stav udržiavať v zmysle platných noriem, zabezpečí pracoviská potrebnými hygienickými a dezinfekčnými pomôckami.
- (3) Zamestnávateľ umožní absolvovať zamestnancom liečebné pobyty na základe lekárskeho odporúčania a to tak, aby sa plne využila ponuka rehabilitačných zariadení s kúpeľnou starostlivosťou, najmä zamestnancom, ktorí trpia na vážne ochorenia (onkologické ochorenia, diabetes a iné). Zamestnanec čerpá za týmto účelom riadnu dovolenku alebo náhradné voľno.
- (4) Zamestnávateľ umožní bezplatne využívať športové zariadenia školy všetkým zamestnancom a ich rodinným príslušníkom v čase, keď je objekt otvorený podľa prevádzkového poriadku.

Článok 28
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Odborová organizácia zabezpečí informovanie zamestnancov o možnosti účasti na rekreáciách v zariadeniach zväzu a zájazdoch Exod v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými zásadami.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na rekreáciu, na ktorú poskytne odborová organizácia príspevok prostredníctvom výboru Rady SŠ OZ PŠ Košického a Prešovského kraja.

(4) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky pracovné voľno s náhradou platu na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 29

Stravovanie zamestnancov

(1) Oblasť stravovania je usmerňovaná v zmysle § 152 Zákonníka práce.

(2) Podľa § 152 ods. 1 a 2 ZP zabezpečí zamestnávateľ všetkým zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti po dohode so zamestnancami podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu po odpracovaní viac ako štyri hodiny.

(3) Nárok na stravu má zamestnanec ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva práce viac ako **štyri hodiny**.

(4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP :

a) vo výške najmenej **55% z ceny jedla**, najviac však do výšky **55% stravného**, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, ktoré je podľa zákona č. 475/2008 Z. z. a jeho noviel **7,80 €**;

b) zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj **zo sociálneho fondu v sume 40 centov** na jedno hlavné jedlo.

c) zamestnávateľ sa zaväzuje prispieť na stravovanie podľa § 152 ods. 7 ZP, ak zamestnanec vykonáva svoju prácu z domu / HOME OFFICE/ na základe nariadení príslušných orgánov štátnej správy a samosprávy – vyhlásenie výnimočného a núdzového stavu alebo mimoriadnej udalosti.

(5) **Zamestnávateľ umožní stravovanie zamestnancom aj v čase dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci (účasť na celodennom lekárskom vyšetrení, školenie v mieste školy). Príspevok zo sociálneho fondu im však neprináleží.**

(6) Zamestnávateľ umožní stravovanie dôchodcom, prípadne rodinným príslušníkom zamestnancov v prípade, že oto požiadajú odborovú organizáciu a ak to dovoľí kapacita školskej jedálne. Príspevok zo sociálneho fondu im však neprináleží.

(7) **Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch umožniť stravovanie zamestnancov v diétnej jedálni a prispievať im do rovnakej výšky ako ostatným zamestnancom.**

(8) Zamestnancom, ktorí sa nestravujú na pracovisku z odôvodnených zdravotných dôvodov, bude vyplatený príspevok zo sociálneho fondu v sume **30 centov** na jedno hlavné jedlo v celkovej výške určenej podľa počtu odpracovaných dní v kalendárnom roku.

(9) Zamestnávateľ umožní stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§152 ods. 8 b)

(10) V rámci prevádzkových možností zamestnávateľ umožní využitie priestorov a zariadenia školskej jedálne zamestnancom pri ich významných rodinných udalostiach a výboru ZO pri organizovaní niektorých podujatí.

(11) Zamestnávateľ vytvorí možnosť zriadenia automatov na teplé, prípadne teplé nápoje.

Článok 30

Vzdelávanie zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ podporí zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov v zmysle školského zákona. Podľa § 54 pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu **v rozsahu:**
 - a) **päť (5) pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní;**
 - b) **d'alších päť (5) pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie.**
- (2) Zamestnávateľská organizácia podporí kvalifikáciu zamestnancov, ktorá by zahŕňovala možnosti využitia študijných pobytov i v zahraničí, prehľbovanie jazykových znalostí, zručností práce s PC, ak to bezprostredne vyžadujú potreby školy. V zmysle platných predpisov a finančných možností bude uhrádzať náklady s tým spojené.

Článok 31

Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa v **súlade s KZV čl. II. ods. 8** dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje na roky 2024 až 2026:
 - a/ **povinný príspevok vo výške 1,0 %;**
 - b/ **a ďalší príspevok najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.**
- (2) **Príloha s rozpočtom sociálneho fondu na rok 2024 tvorí súčasť KZ.**
- (3) Zamestnávateľ zverejní čerpanie prostriedkov sociálneho fondu za každý rok do konca februára v nasledujúcom roku.

Článok 32

Dôchodkové poistenie

- (1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas rokov 2024 až 2026 je **v súlade s KZV najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.**
- (2) U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2022 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2022, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2023 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (3) U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2023 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2023, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v období od 1.1.2024 do 31.8.2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (4) V prípade, že má zamestnávateľ 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

doplňkovou dôchodkovou spoločnosťou do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť, že ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplňkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Šiesta časť
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 31. augusta a za celý rok do konca februára v nasledujúcom roku.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s ustanovením § 5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák. č.211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán prijme dva podpísané exempláre.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že si prečítali túto kolektívnu zmluvu, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

Spišská Nová Ves 15. apríl 2024

.....
zastupujúci predseda ZO OZ PŠ a V

.....
riaditeľ školy