

Kolektívna zmluva na obdobie od 1.1. 2025 do 31.12.2025

Zmluvné strany:

1. Základná organizácia NŠO pri ZŠ, Ul. Gorazdova 1174/2, Púchov 020 01

zastúpená Mgr. Zuzanou Račkovou, predsedom (ďalej len „odborová organizácia“)

a

2. Základná škola, Ul. Gorazdova 1174/2, Púchov 020 01

zastúpená Mgr. Vierou Flimmelovou, riaditeľkou školy (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.

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.
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 NŠO je splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzavretie kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ uznáva 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, genetických vlastností, 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 prehlbovanie 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 (§ 29 ods. 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 písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu (§ 230 ods. 1 Zákonníka práce).
5. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku, ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia tejto odborovej organizácie (§ 230 ods. 2 Zákonníka práce).

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 (§ 149 ZP 2013):
 - a) v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
 - b) v oblasti závodného stravovania,
 - c) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
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. 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 v súlade s § 240 Zákonníka práce (Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana).
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 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.

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. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 Zákonníka práce zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v čase, kedy nefunguje školská jedáleň, umožní nepedagogickým administratívnym zamestnancom vykonávať časť pracovných činností a ďalšie vzdelávanie v rozsahu 4 hodiny/deň mimo pracoviska bez zabezpečenia stravovania alebo náhrady stravného, najviac však počas 10 dní v kalendárnom roku.
4. 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.
5. 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 ZP)
6. Na základe Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre verejnú a štátnu službu na rok 2025 zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku 2025 zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna na zotavenie, tzv. sick days. Za čas tohto pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Podmienkou poskytnutia je podanie žiadosti o uvedené voľno najmenej tri pracovné dni vopred. Voľno bude poskytnuté len v prípade, že nebude ohrozený chod školy. Zamestnanec počas tohto voľna nemá nárok na poskytnutie stravy alebo náhrady stravného.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

1. V súlade s článkom II ods. 2 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. 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.

2. Čerpanie dovolenky (§ 110-117 ZP) určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.
3. 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.
4. Zamestnanec môže čerpať 4 dni dovolenky, alebo náhradného voľna mimo hlavných prázdnin, bez odôvodnenia v prípade, ak nie je ohrozený chod školy.

Článok 13 **Odstupné a odchodné**

Odstupné

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

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

podľa Zákonníka práce a platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa,(§ 76 odsek a), čiže najmenej 2 funkčné platy.

2. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 14

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa všetci zamestnanci pred založením pracovného pomeru podrobili vstupnej lekárskej prehliadke na náklady zamestnávateľa podľa zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ vybaví pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek bude udržiavať v zmysle platných právnych noriem.
3. 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.
4. 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.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické vyšetrenie jedenkrát ročne.
6. 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 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, článok 15 tejto zmluvy, zabezpečí stravné lístky alebo finančný príspevok podľa § 152 ods. 2, 4 Zákonníka práce.
4. Ak sa zamestnanec nemôže stravovať (lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára), potom zamestnávateľ zabezpečí stravovacie poukážky alebo finančný príspevok (§ 152 odsek 6, 7).
5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa § 152 odsek 2 Zákonníka práce z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55% ceny jedla.

Článok 16

Starostlivosť o bývanie

1. Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Článok 17

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 stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 Zákonníka práce).
3. 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),
 - 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. (§ 82 ods. 1, písm. b) zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch).
4. Nepedagogickým zamestnancom (mzdárka, účtovníčka) patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu 2 dni v kalendárnom roku na štúdium predpisov.

Článok 18

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 19 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 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 vyšetroje 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 20 Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

1. Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravujú Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu.
3. O využívaní sociálneho fondu spoločne rozhodujú so zamestnávateľom odborová organizácia.

4. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii polročne písomnú informáciu o čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu.
5. Výška príspevku zamestnávateľa na DDP alebo DDS je v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, čiže 2% z hrubej mzdy zamestnanca.
6. Zamestnávateľ spolu s odborovou organizáciou budú hľadať ďalšie možnosti sociálneho zvýhodnenia zamestnancov.

Štvrtá časť Odmeňovanie

Článok 21

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. 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.
3. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou bude vykonávať kontroly zaradenia zamestnancov do platových tried.
4. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov raz za rok na porade Rady školy alebo na gremiálnej porade a prizvaného zástupcu odborovej organizácie.
5. 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 vyplatí v predchádzajúci deň. Zamestnávateľ zverejní výplatné termíny na celý kalendárny rok.
6. Na základe § 7 ods. 4 Zákona č.553/2003 v znení neskorších predpisov zamestnávateľ zaradí nepedagogického zamestnanca do príslušnej platovej triedy a do najvyššieho platového stupňa nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Okruh pracovných činností, ktorým sa určí plat nezávisle od dĺžky započítanej praxe:

- upratovačka, školník
- pomocná sila v ŠJ, kuchárka, hlavná kuchárka, vedúca školskej jedálne
- ekonómka, mzdová a personálna účtovníčka

Článok 22

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa vo výške 1 funkčného platu, pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu 500€.

Piata časť

Spoločné a záverečné ustanovenia

Článok 23

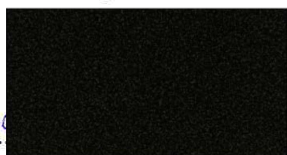
Spoločné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať polročne, za I. polrok najneskôr do 15. augusta príslušného kalendárneho roka a za celý rok 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 obidvoch 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 24
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 doteraz platná kolektívna zmluva.
3. Kolektívna zmluva sa uzaviera na obdobie do 31. decembra 2025.
4. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

V Púchove, dňa 20.12.2024



.....
predseda ZO NSO



.....
riaditeľka školy