

 Základná škola Rudňany	Základná škola, Zimné 96, 05323 Rudňany	Identifikačné označenie dokumentácie: 1/2025
---	--	---

Kolektívna zmluva

Vypracoval:	Posúdil:
Meno a priezvisko: Mgr.Iveta Šomšáková Predseda ZO OZ PŠaV	Meno a priezvisko: Mgr.Marián Vytykáč Riaditeľ ZŠ
Podpis:	Podpis:
Dátum: 18.12.2025	Dátum: 18.12.2025
Účinnosť: 1.1.2025	Účinnosť: 1.1.2025

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 1.januára 2025 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole v Rudňanoch, Zimné 96, 053 23 Rudňany, IČO: 45768064, zastúpenou Ivetou Šomšákovou, Mgr. splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 28.08.2020 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Rudňanoch, Zimné 96, IČO: 35543426, zastúpenou Mariánom Vytykáčom, Mgr. riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť **Úvodné ustanovenia**

Článok 1 ***Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy***

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 28.08.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Ivetu Šomšákovú, predsedníčku odborovej organizácie.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2 ***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2025 a skončí 31. decembra 2025, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2025.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

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

Článok 7
Príplatky a odmena za pracovné zásluhy

1. Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 8 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok alebo ho taktiež navýšiť, ktorú navrhne zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcom OZ. Kontrola plnenia úloh, za ktoré bol pridelený osobný príplatok prebehne za účasti vedenia a zástupcu OZ, vždy dvakrát ročne a to v januári a v júni.

2. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:
 - a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy, prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

- (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
- (9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

3. Odmena za pracovné zásluhy

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu za nasledovných podmienok (§ 20 OVZ):
- a) zamestnanec, ktorý dosiahne 50 rokov svojho veku a odpracoval na tejto ZŠ viac ako 10 rokov (9^{+365}), má nárok za pracovné zásluhy odmenu vo výške 100% funkčného platu,
 - b) zamestnanec, ktorý odpracoval menej ako 10 rokov na tejto škole, má nárok na odmenu vo výške 50% funkčného platu,
 - c) zamestnanec, ktorý dosiahne 60 rokov svojho veku a odpracoval na tejto ZŠ viac ako 15 rokov (14^{+365}), má nárok na odmenu vo výške 100% svojho funkčného platu,
 - d) zamestnanec, ktorý odpracoval menej ako 15 rokov na tejto škole, má nárok na odmenu vo výške 50% svojho funkčného platu.

Odmenu je možné vyplatiť len v tom roku, na ktorý pripadá uvedené výročie.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je dvanásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) ZP alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
- a) dvojnásobku 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) ZP alebo písm. b) ZP 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.
- (3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, a bol zamestnancom tejto ZŠ viac ako 15 rokov. 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.
- (4) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, a bol zamestnancom tejto ZŠ menej ako 15 rokov. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku 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.
- (5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Znižovanie počtu zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa zhodujú v tom, že vo všetkých prípadoch znižovania počtu zamestnancov bude prihliadnuté:
- a) ku kvalifikačným predpokladom, nadobudnutej praxi, schopnostiam zamestnanca a jeho pracovnej aktivite,
 - b) k ochrane nasledovných kategórií zamestnancov:
zamestnanci nad 50 rokov veku, ak u nich neprichádza do úvahy nárok na riadny starobný dôchodok,
 - c) zamestnávateľ je povinný prihliadať aj na **osamelé ženy alebo osamelých mužov, ktorí sa trvale starajú o dieťa.**
- (2) Zamestnávateľ vyplatí odstupné zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne, určenom u zamestnávateľa pre výplatu mzdy, pokiaľ sa so zamestnancom nedohodne inak.
- (3) **Ak bude nevyhnutné prikročiť k zníženiu počtu zamestnancov / z organizačných dôvodov/, bude prednostne rozviazaný pracovný pomer so zamestnancami, ktorí:**
- a) závažne alebo menej závažne porušili pracovnú disciplínu v období posledných 6 mesiacov a boli na to písomne upozornení,
 - b) neplnia termínované úlohy, boli na to v posledných 12 mesiacoch písomne upozornení a v stanovenom čase k zlepšeniu nedošlo,

- c) neuspokojivo plnia pracovné úlohy a boli v posledných 6 mesiacoch zamestnávateľom vyzvaní na odstránenie nedostatkov v práci ale k zlepšeniu nedošlo.

V týchto prípadoch zamestnávateľ postupuje v súlade so zákonom podľa ZP.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v rokoch platnosti tejto KZ je 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, ktorá je najmenej však 2% hrubej mzdy zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP 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 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 po prekovaní so zástupcom zamestnancov umožnil skrátiť pracovnú dobu o jednu hodinu, pedagogickým zamestnancom, ktorí pracujú na zmeny. / len v čase popoludňajšej zmeny/
 - (a) v čase popoludňajšej zmeny, majú nárok zamestnanci nastúpiť do práce o hodinu neskôr / 11.30 – 16.30/.
- (4) Zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcom zamestnancov súhlasí, aby THP / ekonomický úsek / mohli využívať pružný pracovný čas §88 ods.1 ZP nasledovne:
 - (a) v piatok ich pracovná doba bude končiť najskôr o 13.00 hod.
 - (b) zamestnanec je povinný dodržať týždenný pracovný čas 37 a ½ hodiny.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

- (1) V zmysle KZVS, čl. II. bod 2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň u pedagogických aj nepedagogických zamestnancov.
- (2) Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje bod 1 má počas platnosti KZ právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň.
- (3) Základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov je navýšená o jeden týždeň. Znamená to, že je vo výmere šiestich týždňov. Zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, patrí mu teda o jeden týždeň dovolenky navyše.
- (4) Dovolenka riaditeľa školy, jeho zástupcov, učiteľov, pedagogických asistentov odborných zamestnancov a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (5) Dovolenku nie je možné prerušiť čerpaním lekárskeho voľna.
 - a) Dovolenku môže prerušiť len nástup do zamestnania, PN a OČR.
 - b) Čerpanie dovolenky v prípade pedagogických zamestnancov počas školského roka zamestnávateľ odsúhlasí vo výnimočných životných situáciách, za ktoré sa považuje:
 - b.a) životné jubileum 50 a 60 rokov veku zamestnanca
 - b.b) vážne rodinné dôvody (vlastná svadba, svadba dieťaťa zamestnanca, pohreb, pohreb rodinného príslušníka, promócie, presťahovanie sa zamestnanca a pod.)
 - b.c) odstraňovanie následkov živelnnej pohromy na vlastnom príbytku zamestnanca.
 - c) V ostatných prípadoch počas školského roka, v čase vyučovania sa dovolenka pedagogického zamestnanca odsúhlasí len výnimočne, ak tomu nebránia prevádzkové a organizačné dôvody. Počas dní vyučovania dovolenku schvaľuje riaditeľ školy.
 - d) Dovolenku je zamestnanec povinný žiadať najmenej 2 dni pred nástupom dovolenky elektronickou formou. V opačnom prípade sa jeho neprítomnosť v práci považuje za absenciu.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok

- priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
 - (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
 - (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 100 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 17

Náhradné voľno, evidencia dochádzky a pracovná cesta

1. Čerpanie náhradného voľna

- (1) Zamestnanci majú právo čerpať náhradné voľno v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, len po predchádzajúcom písomnom súhlase podľa nasledujúcich odsekov tohto článku.
- (2) Udelením písomného súhlasu sa rozumie podpísanie žiadosti čerpania náhradného voľna. Náhradné voľno za prácu vykonanú nadčas priznáva riaditeľ školy po predložení žiadosti čerpania náhradného voľna zamestnancom školy. Náhradné voľno nie je možné čerpať vopred t.j. za prácu ešte nevykonanú.
- (3) Žiadosť o čerpanie NV musí byť podaná a schválená minimálne 2 dni vopred, aby bolo možné zabezpečiť plynulý chod vyučovacieho procesu.
- (4) Žiadosť o čerpanie NV sa vyhotovuje výlučne elektronickou formou.
- (5) Nie je možné dodatočne si žiadať o čerpanie NV.
- (6) Pri spájaní tried žiakov z inej triedy v rámci svojho rozvrhu, nevzniká zamestnancovi nárok na NV.
- (7) Náhradné voľno je zamestnanec povinný vyčerpať najneskôr do konca daného školského roka./august/.
- (8) Náhradné voľno je možné čerpať:
 - a. v čase vedľajších prázdnin /jesenné, vianočné, jarné, veľkonočné/ (podľa vlastného rozvrhu zamestnanca v daný deň),
 - b. v čase letných prázdnin je to 5,5 hodín,
 - c. v pracovnom čase / len zo závažných dôvodov/,
 - d. v prípade čerpania NV počas školského roka a školského vyučovania sa NV čerpá v rozsahu počtu hodín úväzku v daný deň podľa rozvrhu,
 - e. platí to aj pre vychovávateľku v ŠKD, že pri čerpaní náhradného voľna v pracovnom čase, čerpá toľko hodín, koľko v ten deň má vo svojom úväzku výchovnej činnosti.
- (9) Počas veľkých prázdnin zamestnanec si najprv čerpá NV a až potom začne čerpať dovolenku.
- (10) Pri čerpaní NV počas vyučovacieho procesu sa uprednostňujú dni s nižším denným úväzkom, aby sa nepodporovala tvorba NV.
- (11) Pri čerpaní NV v deň, kedy učiteľ vykonáva dozor nad deťmi počas prestávok alebo obeda si tento dozor vymení po dohode s iným vyučujúcim a nahlási túto výmenu svojmu nadriadenému /riaditeľovi, zástupcovi riaditeľa/.
- (12) Čerpanie NV v jeden pracovný deň umožní riaditeľ školy najviac dvom pedagogickým

zamestnancom.

- (13) V prípade rizikového zabezpečenia výchovnovzdelávacieho procesu alebo vyššieho počtu chýbajúcich pedagogických zamestnancov riaditeľ môže neuznat' čerpanie NV, zruší čerpanie NV po dohode zo zamestnancom.

2. Evidencia dochádzky

- (1) Všetci zamestnanci sú povinní čas príchodu na pracovisko a čas odchodu z pracoviska zaznamenať spôsobom na to určeným, a to označením čipovým kľúčom na elektronickú dochádzku. V prípade, že si zamestnanec zabudne čipový kľúč, svoj príchod i odchod oznámi priamemu nadriadenému vedúcemu zamestnancovi školy.
- (2) Oneskorený príchod, ako aj neúčast' na aktivitách musí zamestnanec ospravedlniť u priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak pre vážnu príčinu nemôže zamestnanec prísť do zamestnania, oznámi to telefonicky do 7.00 hod. alebo osobne deň vopred do 10.00 hod., nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, aby mohlo byť zabezpečené zastupovanie v danej triede.
- (3) Svoju neúčast' pre prekážky v práci, ktorá je prípustná podľa Zákonníka práce, zamestnanec dokladá príslušnými potvrdeniami o jeho neprítomnosti na pracovisku:
- a. do 3 dní pri pracovnej neschopnosti alebo pri ošetrovom (PN a OČR)
 - b. ihneď v deň príchodu do zamestnania pri jednodňových vymeškaniach.
- (4) Opustiť pracovisko môže zamestnanec s vedomím riaditeľa školy alebo zástupcu riaditeľa školy a to za účelom súvisiacim s výkonom práce :(návšteva knižnice, návšteva metodicko-pedagogického centra a pod.) a svoj odchod musí zaznamenať čipovým kľúčom.
- (5) Zamestnanci sú ďalej povinní zaznamenať čipovým kľúčom v dochádzkovom systéme:
- a. všetky prípady odchodu z pracoviska a príchody späť z dôvodu napr. prerušenia práce so súhlasom nadriadeného vedúceho zamestnanca za účelom súkromným, služobným, školenia, čerpania dovolenky,
 - b. návštevu lekára alebo zdravotníckeho zariadenia a tú doložiť potvrdeným tlačivom (pripustkou, podpísanou vedúcim zamestnancom),
 - c. čas odchodu a príchodu na pracovisko z akéhokoľvek dôvodu.
- (6) Doklady o neprítomnosti zamestnancov z dôvodov PN a OČR a dovolenkové lístky a pripustky sa odovzdávajú riaditeľovi školy, ktorý ich skontrolované odovzdá personalistke školy. V prípade neprítomnosti riaditeľa školy odovzdajú zastupujúcemu zamestnancovi priameho nadriadeného.
- (7) Dochádzku si je povinný zamestnanec ukončiť najneskôr prvý pracovný deň nasledujúceho mesiaca.

3. Pracovná cesta

- (1) Zamestnanci ZŠ Rudňany môžu ísť na služobnú / pracovnú / cestu v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, len po predchádzajúcom súhlase riaditeľa školy. Udelením písomného súhlasu sa rozumie podpísanie cestovného príkazu.
- (2) Zamestnanci predkladajú na podpis cestovné príkazy na vyslanie na tuzemskú pracovnú cestu najneskôr 3 dni pred odchodom na pracovnú cestu. Vyplácanie cestovných náhrad zamestnancom sa poskytuje podľa platnej Smernice o poskytovaní cestovných náhrad zamestnancom vypracovanej v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách č. 5/2020.
- (3) Pracovnou cestou sa rozumie účasť na školeniach, seminároch, metodických združeniach, športových súťažiach, olympiádach, plaveckého výcviku, škôl v prírode a exkurziách, ktoré priamo súvisia s výchovno-vzdelávacím procesom so súhlasom riaditeľa školy.
- (4) Cestovný príkaz je potrebné vypísať aj v tom prípade, ak si zamestnanec neuplatňuje cestovné náhrady. Tento cestovný príkaz slúži ako doklad o neprítomnosti v zamestnaní.

- (5) Ak sa zamestnanec ZŠ Rudňany zúčastní pracovnej cesty bez použitia osobného motorového vozidla, ktorú schválil riaditeľ školy, je povinný po skončení pracovnej cesty do 3 dní predložiť vyúčtovanie.

Článok 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 19

Zabezpečenie činnosti odborových organov

- (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 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) jednu telefónnu (faxovú) linku: 053 417 01 80 za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e –mailom /odboryrudnany@gmail.com/ a využívanie internetu,
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d) všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
 - e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však 10 dní v roku pre predsedu ZO, 5 dní v roku pre členov výboru ZO, 1 deň v roku pre členov komisie BOZP.
- (4) Zamestnávateľ sa dohodol s OZ na vyberaní poplatku vo výške 10 eur ročne pre pedagogických zamestnancov a 5 eur ročne pre nepedagogických zamestnancov na zabezpečenie kolektívneho vyjednávania pre nečlenov OZ. Čiastka bude odvedená na účet RADY OZ PŠaV na Slovensku.

Článok 20

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

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

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 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 podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
- pri tvorbe úväzkov zamestnancov podľa odbornej kvalifikovanosti,
- čerpanie SF,

b) **Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým,
- o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- o dôvodoch prechodu,
- o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o dôvodoch hromadného prepúšťania,
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),

- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP),
- 4 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu/január/, potom na konci roka /december/ za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii podľa §229 ods. 1, 2 ZP

c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

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

d) Umožniť odborovej organizácii:

Vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, kvalifikovanosti zamestnancov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ods. a) ZP v čase vopred dohodnutom so zamestnávateľom.

- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že zástupcom zamestnancov pri dodržiavaní predpisov BOZP, bude menovaný pedagogický zamestnanec Mgr. A. Antal, ktorý s menovaním súhlasil od 1.1.2021.

Článok 21

Závazky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. zákona o BOZP)
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP)
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP)
 - d) zabezpečiť pre zamestnancov hodnotenie zdravotného rizika raz za rok a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm.h) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.
 - e) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP)
 - f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - g) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP)
 - h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)
 - i) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP)
 - j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie

telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP)

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

Článok 23

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

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

Článok 24

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- (1)** Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e zákona NR SR č.355/2007 Z.z).
- (2)** Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- (3)** Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti až do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
- (4)** Zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.
- (5)** Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno podľa §141 ods.2 ZP z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a)** vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení:

1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť

c) sprevádzanie:

1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom rok.

Článok 25

Prekážky na strane zamestnávateľa

- (1) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy v sume 100% jeho priemerného zárobku.
- (2) Podľa Zákonníka práce 311/2001 Z.z. §142. ods.3 ZP, ak nemohol zamestnanec / **a tiež zamestnanec pracujúci na škole v rámci projektov/** vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa /napr. epidemiologické ochorenia, poruchy dodávky vody, elektriny definované ako havarijný stav v budove školy, nepriaznivé poveternostné podmienky, riaditeľské voľno z prevádzkových dôvodov/, zamestnávateľ poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- (3) Vopred nahlásené prekážky v práci na strane zamestnanca /§, dovolenka alebo náhradné voľno/ sa prekážkou v práci na strane zamestnávateľa **nerušia**.

(4) OSOBITNÉ USTANOVENIA V ČASE MIMORIADNEJ SITUÁCIE, NÚDZOVÉHO STAVU ALEBO VÝNIMOČNÉHO STAVU:

4.1 Pre nepedagogických zamestnancov školy, ktorým nie je možné prideliť prácu z domu sa odpracovaná hodina na pracovisku považuje za odpracovaný celý deň. Túto prácu na pracovisku počas nepriaznivej situácie prideliť zamestnávateľ podľa potreby. Za odpracované viac ako 4 hodiny na pracovisku patrí zamestnancovi stravný lístok, nakoľko sa na pracovisku neposkytuje strava.

4.2 Pedagogickí zamestnanci, vedúci školskej jedálne, ekonómka a mzdová účtovníčka (PaM) majú pridelenú prácu z domu - home office a patrí im 100% funkčného platu. Prácu z domu prideliť riaditeľ školy - uzatvára sa dohoda o práci z domu.

4.3 Nepedagogickým zamestnancom školy, ktorým riaditeľ školy /zamestnávateľ/ neprideliť prácu na pracovisku (školník, upratovačky a kuchárky) a vychovávateľke ŠKD patrí náhrada mzdy vo výške 80% funkčného platu za každý neodpracovaný deň podľa §250b ods. 6 zákonníka práce.

4.4 Pri nástupe žiakov do školy v čase núdzového stavu, majú zamestnanci nad 60 rokov (riziková skupina) právo podať vlastnú žiadosť, že nenastúpia na pracovisko, aby nebolo ohrozené ich zdravie. Ak takýto zamestnanec na vlastnú žiadosť nenastúpi na pracovisko

a nie je možné mu prideliť prácu z domu (home office), patrí im náhrada mzdy vo výške 80% funkčného platu. Ak takémuto zamestnancovi je možné prideliť prácu z domu a bude mu pridelená patrí mu 100% funkčného platu.

4.5 Pedagogickí zamestnanci, ktorých žiaci nemohli nastúpiť do školy pre vyhlásený núdzový alebo výnimočný stav, poprípade karanténu pokračujú v práci z domu. Za túto prácu im prislúcha funkčný plat vo výške 100%.

Článok 26

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných vzájomných zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno 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 27

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcom zamestnancov upravil podmienky, za ktorých bude zamestnancom, ktorí sú na polovičný úväzok poskytovať stravovanie no však bez nároku stravných lístkov v prípade prekážky zo strany zamestnávateľa.
- (3) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (5) Dochádzka za stravovanie pri poberaní finančného príspevku na stravovanie sa odovzdáva posledný pracovný deň príslušného mesiaca.

Článok 28

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesionálnom rozvoji,
 - 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.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 29

Započítaná prax

- (1) Pedagogická prax sa považuje za odbornú prax a pedagogickým zamestnancom sa započítava v plnom rozsahu a to bez ohľadu na to, v akej kategórii, resp. podkategórii pedagogického zamestnanca, bola vykonávaná.
- (2) Do započítanej praxe sa započítava aj čas skutočného vykonávania základnej služby a náhradnej služby, najviac však v rozsahu ustanovenia osobitným predpisom v čase jej vykonávania ako aj čas vykonávania civilnej služby v skutočnom rozsahu jej vykonávania, maximálne však v rozsahu 18 mesiacov. Čas starostlivosti o dieťa, ktorý zodpovedá materskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke, možno však započítať maximálne 6 rokov. Prax sa započítava aj vtedy ak rodič v čase materskej dovolenky nemal uzatvorený pracovný pomer.
- (3) Započítanou praxou podľa §6 ods. 2 zákona č. 553/23003 Z.z. je odborná prax a prax získaná vykonávaním pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako má pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať. Túto prax zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcom zamestnancov započíta do započítanej odbornej praxe v rozsahu ½ a to v závislosti od využitia na pracovnú činnosť, ktorú bude zamestnanec u zamestnávateľa vykonávať.
- (4) Započítanie praxe je plne v kompetencii zamestnávateľa, s podmienkou dodržania príslušného ústavného zákona o započítanej praxe.

Článok 30

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške...0,3%.
- (2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Výška prostriedkov SF určená na čerpanie jednotlivých položiek sa môže počas roka upravovať na základe hlasovania zamestnancov na pedagogickej rade.
- (4) Zamestnancom stravujúcim sa v školskej jedálni bude zamestnávateľ prispievať na stravnú jednotku sumou 0,78 eur na poskytovaný obed. O túto čiastku bude znížený poplatok zamestnanca. Vedúci školskej jedálne predloží po skončení mesiaca ZŠ spolu s uzávierkou za príslušný mesiac zoznam osôb a sumu za odobraté obedy. Táto čiastka bude ŠJ preúčtovaná na účet hospodárenia s potravinami.
- (5) Zamestnancom, ktorí na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôžu využiť žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečených

zamestnávateľom, poskytuje zamestnávateľ finančný príspevok (v súlade s §152 ods. 6 Zákonníka práce v sume podľa § 152 ods. 8 Zákonníka práce) a príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,90 eur.

Štvrtá časť

Článok 31

Záverečné ustanovenia

- (1)** Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ raz polročne.
- (2)** Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
- (3)** Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Rudňanoch dňa : 18. decembra 2024

Mgr. Iveta Šomšáková

predseda ZO OZ PŠaV

.....

Mgr. Marián Vytykáč

riaditeľ školy

.....