

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 20. 12. 2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Komenského 2666/16 v Snine zastúpenou Mgr. Ditou Kresilovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 09.12.2024, (ďalej *odborová organizácia*)

a

Základnou školou, Komenského 2666/16 v Snine, IČO 37873776, zastúpenou Mgr. Katarínou Krivjančinovou, riaditeľkou 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 zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 19.12.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Ditu Kresilovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 09.12.2024 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení založenú zriaďovacou listinou zo dňa 20.03.2002 doplnenou Dodatkami č. 1, 2, 3. 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 Zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov Zákonníka práce skratka "ZP", namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto Zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“ a namiesto označenia Zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.

- (3) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2025 a skončí 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 kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 13,15 a 26 a to v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- (1) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia zamestnancov 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 3 dní od požiadania.
- (2) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 7

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 nedodržaním záväzkov z tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov 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 8

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jej jednotlivých záväzkov.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (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 200 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 9

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 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 10

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje

poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) priestory v budove školy spolu s vnútorným zariadením miestnosti, v ktorých bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je štatutárnym orgánom ZO, priestory na zasadnutia odborovej organizácie, konanie členských schôdzí a školenia organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP.
 - b) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
 - c) 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 vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - d) počítač s pripojením na internet za účelom tlače dokumentov OZ a posielanie správ e-mailom.
- (2) 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).
 - (3) 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).
 - (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie na nevyhnutne potrebný čas a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
 - (5) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 2 na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 11

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu odborovej organizácie č. SK82 0900 0000 0000 1149 1378 vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena a v prospech účtu príslušnej ZO 0,50% z čistého mesačného príjmu člena, vždy v termíne výplaty.

Tretia časť
Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti
odmeňovania

Článok 12
Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov.

Článok 13
Príplatky, odmeny

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. (§ 10 OVZ).
- (2) O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§10 OVZ) a v súlade s finančnou situáciou a rozpočtom zamestnávateľa.
- (3) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
- (4) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Odmeny

- (1) Na účely odmeny za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, môže zamestnávateľ vyplatiť zamestnancom odmenu (§20 ods. 1 písm a/ OVZ) vo výške určenej písomným návrhom príslušného vedúceho zamestnanca a podľa finančnej situácie a rozpočtu zamestnávateľa.
- (2) Odmenu môže zamestnávateľ vyplatiť zamestnancovi aj za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy (§20 ods. 1 písm b/ OVZ) vo výške určenej písomným návrhom príslušného vedúceho zamestnanca a podľa finančnej situácie a rozpočtu zamestnávateľa.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ), ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval nepretržite najmenej 10 rokov.

- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku v sume 50% výšky jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ), ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval nepretržite najmenej 20 rokov. Odmena sa určí vypočítanou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (5) Zamestnávateľ vyplatí oceneným učiteľom pri príležitosti Dňa učiteľov odmenu vo výške 50 €.
- (6) Návrh na odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou.

Ostatné príplatky:

- (1) Vyplácanie ostatných príplatkov je definované vo vnútornom mzdovom predpise a podľa OVZ.

Článok 14

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. 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 mzdy podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP).

Článok 15

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že:
výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v období od 1.1.2025 do 31.12.2025 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
 - a) U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2024 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2024, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2025 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
 - b) U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2024 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2024, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v období od 1.1.2025 do 31.12.2025 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho

zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

- (3) 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 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Štvrtá časť

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

Článok 16

Záväzky zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, najmä:
- a) ***vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:***
- 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 v znení neskorších predpisov);
 - 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),
 - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a 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 času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 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 dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 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);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - o dôvodoch prechodu
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach, ktoré sa u neho uvoľnili alebo vznikli (§ 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:
 - o dôvodoch hromadného prepúšťania
 - o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2a 4 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov)

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),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) 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);
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)

Poznámka: Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

d) umožniť odborovej organizácii

- vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 17

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 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 kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Piata časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 18

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. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č.309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z, o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) 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. o/ zákona o BOZP),
 - b)bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
 - d)odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - e)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),
 - f) 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)
 - g)poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - h)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),
 - i) 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),
- j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - k) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)
 - l) Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (§ 10 zákona o BOZP)
 - m) Zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§30 ods.1 zákona 355/2007 Z.z.)
 - n) Zamestnávateľ zabezpečí na základe návrhu odborovej organizácie menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk.

Článok 19

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, 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) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP,

Článok 20

Zdravotná starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z),
 - a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
 - b) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (Zák. č. 138/2019 §79 ods. 3)

Článok 21

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 bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu 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.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,25 € na jedno odobraté hlavné jedlo.
- (5) Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:
- a) bývalí zamestnanci zamestnávateľa – za plnú sumu ceny stravného lístka – cudzí stravníci,
 - b) iné dospelé osoby, za plnú sumu ceny stravného lístka – cudzí stravníci.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a § 153 – 155, a tiež dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

- (3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov. (§155 ZP)
- (4) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj (Zák. č. 138/2019 §82 ods. 1 písm.a)
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie (Zák. č. 138/2019 §82 ods. 1 písm.b)
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca (Zák. č. 138/2019 §82 ods. 1 písm.c)
- (5) Pracovné voľno podľa predchádzajúceho bodu (4) čerpá zamestnanec za podmienok určených riaditeľom. Dobu čerpania pracovného voľna určuje riaditeľ spravidla na dobu, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka školy alebo školského zariadenia. (Zák. č. 198/2019 §82 ods. 3)
- (6) 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 bodu 4 písm. a).
- (7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení organizovanom orgánom odborovej organizácie k pracovnoprávnej problematike alebo problematike BOZP.

Šiesta časť

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy

Článok 23

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ v roku 2025 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, je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

Článok 24

Dovolenka a pracovné 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 stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (2) V čase jesenných alebo vianočných prázdnin resp. pri vzniku nepredvídaných situácií, keď je obmedzená prevádzka školy zamestnávateľ poskytne podľa § 141 ods. 3 písm.

b) ZP zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 3 dni v jednom kalendárnom roku. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. V prípade zamestnancov pracujúcich na kratší týždenný pracovný čas rozvrhnutý na menej ako 5 dní v týždni sa počet dní poskytnutého pracovného voľno prepočíta. Zamestnancom pracujúcim u zamestnávateľa menej ako 12 mesiacov sa suma prepočíta podľa odpracovaného počtu mesiacov v kalendárnom roku. Výsledné hodnoty sa zaokrúhľia na 0,5 dňa.

Článok 25

Odstupné a odchodné, dĺžka výpovednej doby

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP v rozsahu ustanovenom v § 76 ods. 1 a 2 ZP.
- (2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, t.j. zamestnancovi sa vyplatí 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.
- (3) Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, t.j. zamestnancovi sa vyplatí odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu.
- (4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.
- (6) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.
- (7) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak ZP neustanovuje inak.
- (8) Zamestnávateľ bude dodržiavať dĺžku výpovednej doby zamestnanca podľa § 62 ZP.

Siedma časť

Sociálny fond

Článok 26

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom

- (1) Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav a predpisov. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu (ďalej len „SF“)

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1%,
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c) zostatkom na účte z predchádzajúceho kalendárneho roku.
2. Sociálny fond sa zamestnávateľ zaväzuje použiť na:
 - a) stravovanie na jedného zamestnanca nad rámec platných predpisov (§152 ZP) vo výške 0,25 € na každý odobratý obed. Príspevok bude poukázaný školskej jedálni po skončení mesiaca v sumách zodpovedajúcich počtu odobratých obedov za predchádzajúci mesiac po predložení potrebných dokladov.
 - b) regeneráciu pracovnej sily (masáž, plaváreň, sauna, zdravotné pomôcky, výživové doplnky, optické pomôcky a iné) vo finančnej čiastke 100 € na každého zamestnanca aj vo forme darčekovej karty alebo poukážky. Suma môže byť rozdelená aj do dvoch oblastí v tejto kategórii. Zamestnancom pracujúcim na kratší pracovný čas bude suma krátená podľa ich pracovného úväzku. V prípade zmeny úväzku počas kalendárneho roka sa výsledná suma vypočíta z priemerného úväzku za kalendárny rok. Zamestnancom pracujúcim u zamestnávateľa menej ako 12 mesiacov sa výška príspevku prepočíta podľa odpracovaného počtu mesiacov v kalendárnom roku. V prípade dlhodobej nepretržitej PN v trvaní viac ako 1 mesiac sa celková suma upraví o trvanie PNky. Výsledné sumy sa zaokrúhľia na celú hodnotu.
 - c) na vianočnú nádielku v sume do 15 € na každého zamestnanca vo forme darčeka alebo vo forme darčekovej karty alebo poukážky. Zamestnancom pracujúcim na kratší pracovný čas bude hodnota vianočnej nádielky krátená podľa ich pracovného úväzku. V prípade zmeny úväzku počas kalendárneho roka sa výsledná suma vypočíta z priemerného úväzku za kalendárny rok. Zamestnancom pracujúcim u zamestnávateľa menej ako 12 mesiacov sa suma prepočíta podľa odpracovaného počtu mesiacov v kalendárnom roku. Prepočítané sumy sa zaokrúhľia na celé 5 €.
 - d) na spoločenské posedenie kolektívu základnej školy (Deň učiteľov, vianočné posedenie a pod.) dvakrát ročne vo výške maximálne 20 € na zamestnanca na jedno posedenie. Príspevok sa môže použiť len na úhradu stravy, nealkoholických nápojov, dopravy alebo prenájmu miestnosti.
 - e) na kultúrno – spoločenské aktivity organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou raz ročne vo výške maximálne 15 € na zamestnanca. Príspevok sa môže použiť na úhradu lístkov, dopravy alebo prenájmu miestnosti.
 - f) na nenávratnú sociálnu výpomoc:
 - jednorazové sociálne výpomoci vo výške 200 € pozostalým v prípade úmrtia zamestnanca
 - jednorazové sociálne výpomoci v prípade úmrtia manželského partnera zamestnanca vo výške: 165 € ak zostali 2 a viac nezaopatrených detí
150 € ak zostalo jedno nezaopatrené dieťa
100 € bez zaopatreného dieťaťa

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- žiadosť – Príloha č. 3 a fotokópia dokladu potvrdzujúci uvedenú skutočnosť

- (3) Finančné prostriedky SF na jednotlivé podujatia sa budú čerpať podľa priloženého a schváleného rozpočtu, ktorý sa nachádza v prílohe č. 2.

- (4) Jednotlivé finančné položky z rozpočtu SF možno z dôvodu nevyčerpania presunúť na iné akcie.
- (5) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (6) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (7) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú 4026160676/7500 IBAN SK29 7500 0000 0040 2616 0676.
- (8) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka.
- (9) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

Ôsma časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

- (1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (2) Kolektívna zmluva je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiadala.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §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.
- (5) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Snine, dňa 27.12.2024

Mgr. Dita Kresilová
základná organizácia

Mgr. Katarína Krivjančinová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č. 1 Splnomocnenie

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole, Komenského 2666/16 v Snine IČO: 73-1017-709 na základe uznesenia výboru základnej organizácie, zo dňa 09.12.2024, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Ditu Kresilovú, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2025, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2025 v mene našej základnej organizácie.

V Snine dňa 09.12.2024

.....
za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

V Snine dňa 09.12.2024

.....
Mgr. Dita Kresilová

Príloha č. 2 Rozpočet sociálneho fondu na rok 2025

Sociálny fond bude tvorený preddavkovo v sume cca 400 EUR mesačne.

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2025

PREDPOKLADANÉ PRÍJMY:

1. Zostatok na účte:	2200,29 €
2. Predpokladaný príjem:	4800,00 €

SPOLU: 7000,29 €

VÝDAJE:

1. Závodné stravovanie	1 500,00 €
2. Regenerácia pracovnej sily	3 000,00 €
Sociálna výpomoc	- podľa rozpisu ods.2 f
3. Kultúrno – spoločenské aktivity	480,00 €
4. Spoločenské posedenie	1 280,00 €
5. Vianočná nádielka	480,00 €
6. Rezerva	260,29 €

SPOLU: 7000,29 € *

** suma spolu bez sociálnej výpomoci*

Tieto zásady sú súčasťou kolektívnej zmluvy a nadobúdajú účinnosť dňom jej podpisu, ich účinnosť končí 31. 12. 2025.

V Snine dňa 27. 12. 2024

.....
Mgr. Katarína Krivjančinová
riaditeľka školy

.....
Mgr. Dita Kresilová
predsedníčka ZO OZ PŠaV
ZŠ, Ulica Komenského, Snina

Príloha č. 3: Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu

Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu na sociálnu výpomoc¹

Meno a priezvisko: Dátum narodenia:

Adresa žiadateľa.

Osobné číslo: Zamestnávateľ:

Odôvodnenie žiadosti:.....

.....

Doklady – počet príloh k žiadosti o poskytnutie príspevku:

Prehlasujem, že všetky doklady predložené k žiadosti o poskytnutie príspevku sú v súlade so zásadami o poskytovaní príspevkov zo sociálneho fondu podľa kolektívnej zmluvy.

Dátum: Podpis žiadateľa:

=====

Vyjadrenie ZO OZ PŠaV na Slovensku, ZŠ. Ul. Komenského, 069 01 Snina k žiadosti žiadateľa o príspevok č.

Podmienky pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu žiadateľ o príspevok

spĺňa² nespĺňa² – zdôvodnenie

Žiadateľovi o príspevok je priznaný príspevok v sume : € podľa Kolektívnej zmluvy na rok 2022 čl. 26 ods. 2g).

Za ZO OZ PŠaV na Slovensku, ZŠ. Ul. Komenského, 069 01 Snina správnosť overil:

Meno a priezvisko:podpis: dátum:

Za zamestnávateľa správnosť overil:

Meno a priezvisko:podpis: dátum:

¹ Žiadosť sa podáva na ZO OZ PŠaV na Slovensku,
ZŠ. Ul. Komenského, 069 01 Snina

² Nehodiace prečiarknuť.

Obsah

Článok 1	2
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy	2
Článok 2	2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa	2
Článok 3	2
Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy	2
Článok 4	3
Zmena kolektívnej zmluvy	3
Článok 5	3
Archivovanie kolektívnej zmluvy	3
Článok 6	3
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou	3
Článok 7	3
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie	3
Článok 8	4
Riešenie kolektívnych sporov	4
Článok 9	4
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností	4
Článok 10	4
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov	4
Článok 11	5
Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie	5
Článok 12	6
Platové podmienky	6
Článok 13	6
Príplatky, odmeny	6
Článok 14	7
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu	7
Článok 15	7
Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie	7
Článok 16	8
Záväzky zamestnávateľa	8
Článok 17	10
Záväzky odborovej organizácie	10
Článok 18	11
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	11
Článok 19	12
Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP	12
Článok 20	13
Zdravotná starostlivosť	13
Článok 21	13
Stravovanie	13
Článok 22	13
Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov	13
Článok 23	14
Pracovný čas zamestnancov	14
Článok 24	14
Dovolenka a pracovné voľno	14
Článok 25	15
Odstupné a odchodné, dĺžka výpovednej doby	15
Článok 26	15
Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom	15

Článok 27	17
Záverečné ustanovenia	17
Príloha č. 1 Splnomocnenie	
Príloha č. 2 Rozpočet sociálneho fondu na rok 2025	
Príloha č. 3: Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu	