

ZÁKLADNÁ ŠKOLA S MATERSKOU ŠKOLOU GEMERSKÝ JABLONEC

KOLEKTIVNÁ ZMLUVA

2025

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2025

pracovníkov ZŠ s MŠ v Gemerskom Jablonci
uzavretá dňa 1. januára 2025 medzi
zamestnávateľom ZŠ s MŠ v Gemerskom Jablonci
zastúpenou Mgr. Peterom Agócsom, riaditeľom školy
/ďalej zamestnávateľ/

a

Základnou organizáciou
Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou Gemerský Jablonec
zastúpenou Mgr. Jozefom Tóthom, predsedom ZO OZ PŠAV na Slovensku
pri ZŠ s MŠ Gemerský Jablonec
/ďalej odborová organizácia/

na obdobie od 01. 01. 2025 do 31.12.2025

V Gemerskom Jablonci, dňa 20. decembra 2024

ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia postupuje podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a je uzatvorená v súlade § 2 ods.3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. a podľa § 3 písm. a/ zákon o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa §1 ods.1 zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov na rok 2025.

2. Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok zamestnávania.

3. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods.3 písm. a/ zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 2. 1. 2009, ktorým výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Mgr. Jozefa Tótha, predsedu odborovej organizácie pri ZŠ s MŠ v Gemerskom Jablonci. Plnomocenstvo tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

4. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 4. 2002. oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

5. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie “zmluvné strany”, na miesto označenia Kolektívna zmluva skratka “KZ”, na miesto označenia Zákoník práce skratka “ZP”, na miesto Kolektívnej

zmluvy vyššieho stupňa, (ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme) skratka “KZVS” .

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP , ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ 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 KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas 37,5 hodiny týždenne a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu brigádnickej práci študentov.
3. Táto KZ sa uzatvára na dobu jeden kalendárny rok. Jej účinnosť sa začína dňom 1. 1. 2025 a končí dňom 31. 12. 2025.
4. KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

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 “doplnok ku KZ” a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ktoré sa dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenie KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2025. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do **31.12.2030**.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a vo dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote do 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 zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.

Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude aj prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Časť II.

INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Pracovný pomer na určitú dobu

Podľa § 48 od ods. 2 ZP pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie **na dva roky**. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

Kolektívna zmluva na základe **§ 48 odsek 4 v bode d ZP** upravuje tento zákon nasledovne: Ďalšie predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky alebo viacnásobne je možné z dôvodu:

- **ak ide o učiteľa náboženskej výchovy na čiastočný úväzok**
- **ak ide o učiteľa I. a II. stupňa na vykonávanie pedagogických prác pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas.**
- **ak ide na vykonávanie pomocných prác v kuchyni na skrátený pracovný úväzok.**

Článok 7

Príplatky a náhrady za pohotovosť

1. Zamestnávateľ podľa § 13b zákona č. 553/2003 Z.z. poskytne pedagogickému zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti, príplatky nasledovne:

a/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede patrí príplatok v sume 5% jeho platovej tarify, platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 24%.

b/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, patrí príplatok v sume 10% jeho platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 24% .

c/ za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca patrí príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 24% u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo v sume 8% ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

2. Zamestnávateľ podľa § 14 zákona č. 553/2003 Z.z. poskytuje **kreditový príplatok** pedagogickému zamestnancovi, za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v karierovom systéme. Kreditový príplatok patrí v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok určenej a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom.
3. Zamestnávateľ podľa § 32g zákona č. 553/2003 Z.z. poskytuje kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019, čo sa považuje **za príplatok za profesijný rozvoj** a vypláca sa do 31. augusta 2026.
4. Zamestnávateľ podľa § 14c zákona č. 553/2003 Z.z. **poskytuje začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi, príplatok** mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.
5. Zamestnávateľ podľa § 14d zákona č. 553/2003 Z.z. poskytuje učiteľovi **príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia** ak v triede nespôsobí asistent učiteľa. Ďalšie podmienky na pridelenie príplatku sú tieto:
- učiteľ vykonáva priamu vyučovaciu činnosť v triede v rozsahu najmenej 4 hodiny týždenne,
 - počet začlenených žiakov v triede so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia musí byť najmenej
 - v 1. ročníku 7 žiakov,
 - v 2. až 4. ročníku 8 žiakov,
 - v 5. až 9. ročníku 9 žiakov,
- Príplatok podľa § 14d odseku 1 zákona č. 553/2003 Z.z. je najviac 2,5% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne.
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **za hodinu práce v noci príplatok** v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 zákona č. 553/2003 Z.z.), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **za hodinu práce v sobotu a v nedeľu príplatok** 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 zákona č. 553/2003 Z.z.), najmenej však

príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce.

8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **za hodinu práce vo sviatok príplatok** v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 zákona č. 553/2003 Z.z.).
9. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu** jeho funkčného platu zvýšená o 30% (§ 19 zákona č. 553/2003 Z.z.).

Článok 8

Osobný príplatok

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností v súlade s § 10 zákona č. 553/2003 Z.z. disponibilnými finančnými prostriedkami nasledovne:

- **Pedagogickému zamestnancovi, ktorý riadne plní svoje povinnosti**, osobný príplatok v sume minimálne 6% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
- **Nepedagogickému zamestnancovi, ktorý riadne plní svoje povinnosti**, osobný príplatok v sume minimálne 2% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
- **Zamestnancovi vykonávajúcemu remeselné, manuálne práce s prevahou fyzickej práce, ktorý riadne plní svoje povinnosti**, výkonnostný príplatok v sume 2% platovej triedy a platového stupňa, do ktorého je zaradený.

Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok ak nespĺňa kritéria, alebo podmienky.

Odmena za prácu a odmena pri pracovných jubileách

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v pracovnom pomere odmenu

a/ pri životných jubileách (50):

Odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu z rozpočtu zamestnávateľa (§ 20 odsek 1c zákona 553/2003 Z.z.).

b/ pri životných jubileách (60):

Odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku až vo výške jeho funkčného platu

z rozpočtu zamestnávateľa (§ 20 odsek 1c zákona 553/2003 Z.z.).

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

c/ Za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce z rozpočtu zamestnávateľa.

Článok 9

Výplata platu, a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr do posledného dňa nasledujúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zrážky zo mzdy, ktoré je možné zrážať zamestnancovi zo mzdy, sú zadefinované v hlavnom pracovnoprávnom predpise – v Zákonníku práce.
 - **Prednostné zrážky** – tento typ zrážok je zamestnávateľ povinný zrážať (napr. ide o odvody poistného na zdravotné a sociálne poistenie, odvod dane z príjmu zo závislej činnosti a pod.).
 - **Zrážky zo mzdy vykonané bez súhlasu zamestnanca** – tento typ zrážok je zamestnávateľ povinný zrážať za vzniku určitých okolností (napr. realizácia zrážok po obdržaní exekučného príkazu a pod.).
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne, vykonáva zrážky zo mzdy len na členské príspevky OZ – 1% z čistej mzdy.
5. Odborová organizácia z členských príspevkov odvedie 50% na prospech účtu Odborového zväzu PŠaV, vždy do 25. dňa v mesiaci za ktorý sa plat vypláca.

Článok 10

Výpovedná doba

Ak pre zamestnanca je daná výpoveď z pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu,

že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je podľa § 62 ods. 3 Zákonníka práce:

- **1 mesiac** v prípade, ak zamestnanec pracoval **menej ako jeden rok**,
- **2 mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov**,
- **3 mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej 5 rokov**.
- Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej jeden rok**, výpovedná doba je **2 mesiace**.

Výpovedná doba začína plynúť od 1. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak Zákonník práce neustanovuje inak.

Článok 11

Odstupné a odchodné

Pri skončení pracovného pomeru s výpoveďou – súbeh výpovednej doby a odstupného z dôvodov ZP § 63 ods. 1 pís. a) alebo b) z tzv. organizačných dôvodov alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- 1- násobok** priemerného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov.
- 2- násobok** priemerného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov.
- 3- násobok** priemerného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov.
- 4- násobok** priemerného zárobku, ak pracovný pomer trval 20 rokov a viac.

Pri skončení pracovného pomeru s dohodou z dôvodov ZP § 63 ods. 1 pís. a) alebo pís. b) z tzv. organizačných dôvodov alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- 1- **násobok** priemerného zárobku, ak pracovný pomer trval menej ako 2 roky.
- 2- **násobok** priemerného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov.
- 3- **násobok** priemerného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov.
- 4- **násobok** priemerného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov.
- 5- **násobok** priemerného zárobku, ak pracovný pomer trval 20 rokov a viac.

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok a ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné** v sume **dvoch funkčných platov** (§ 76a ods. 1 ZP a ustanovenie § 13b zákona č. 552/2003 Z.z. zákon o výkone práce vo verejnom záujme a KZVS).

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2019 je 5 € (zamestnanec za obdobie od 01. 01. 2019 do 31. 03. 2019 a od 01. 04. 2019 je 10 €) zamestnanec pre zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 13

Určenie platu pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce

v najvyššej 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 zák.č.553/2003 Z.z.).

V zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov i nariadenia vlády SR č.341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov sa uplatňuje v škole s účinnosťou od 1. januára 2023:

- Základná stupnica platových taríf u zamestnancov s prevahou duševnej práce a fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 318/2018 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.
- Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.
- Úprava počtu platových stupňov:

S účinnosťou od 1. januára 2019 sa predlžuje doba započítanej praxe z doterajších maximálnych 32 rokov na 40 rokov započítanej praxe, teda pridávajú sa dva platové stupne. V nadväznosti na túto úpravu 6 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. znie:

„Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 12 zo 14 platových stupňov. To neplatí pre zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v 1 ods. 1 písm. g) a pre pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca.“

Pre pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca platí:

Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa s účinnosťou od 1. septembra 2019, v súlade s 7 ods. 11 zákona č. 553/2003 Z. z., zvyšuje nasledovne:

„Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi od 1. septembra 2019 zvyšuje o 0,25% za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru 2018 až do osem rokov započítanej praxe; za každý celý rok započítanej praxe od 9 rokov až do 40 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5%.“

Redukcia počtu platových tried

S účinnosťou od 1. januára 2019 dochádza aj k redukcii počtu platových tried a to zo súčasných 14 platových tried na 11 platových tried. K zníženiu počtu platových tried došlo zlúčením niektorých platových tried a to platovej triedy 1 a 2 do novej platovej triedy 1, platovej triedy 3 a 4 do novej platovej triedy 2 a platovej triedy 5 a 6 do novej platovej triedy 3.

Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 2 až 11. (§ 5 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.)

Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 1 až 4. (§5 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.)

Zamestnanec zaradený podľa 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. k 31. decembru 2018 do

- 1. platovej triedy alebo do 2. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 1. platovej triedy,
- do 3. platovej triedy alebo do 4. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 2. platovej triedy,
- do 5. platovej triedy alebo do 6. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 3. platovej triedy,
- do 7. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 4. platovej triedy,
- do 8. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 5. platovej triedy,
- do 9. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 6. platovej triedy,
- do 10. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 7. platovej triedy,
- do 11. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 8. platovej triedy,
- do 12. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 9. platovej triedy
- do 13. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 10. platovej triedy

- do **14.** platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do **11.** platovej triedy

Zamestnávateľ určí zamestnancovi k 1. januáru 2020 nový funkčný plat podľa tohto zákona. Ak je nový funkčný plat nižší ako funkčný plat priznaný zamestnancovi k 31. decembru 2019, patrí mu rozdiel do sumy funkčného platu priznaného zamestnancovi k 31. decembru 2019; to neplatí, ak ku dňu účinnosti tohto zákona dôjde u zamestnanca k preradeniu zamestnanca do nižšej platovej triedy alebo k zníženiu, odňatiu alebo k zániku dôvodu na priznanie platovej náležitosti podľa 4 ods. 1 písm. c) až l), u) alebo písm. v). Počas trvania pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa sa suma rozdielu podľa druhej vety nemení.

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v zmysle § 85 ods. 8 ZP sa u zamestnávateľa **v roku 2025** ustanovuje pracovný čas zamestnanca **37 a ½ hodiny týždenne**.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace vyučovacou činnosťou aj mimo pracoviska.
3. Zamestnanec má v roku 2025 podľa § 141 ZP ods. 2. a) nárok na vyšetrenie, alebo ošetrenie v zdravotníckom zariadení s náhradou mzdy najviac na 7 dní v kalendárnom roku a podľa odstavca 2. c) nárok na sprevádzanie rodinného príslušníka s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 15

Suma minimálnej mzdy

Suma minimálnej mzdy od 1. 1. 2025 je ustanovená oznámením MPSVaR SR č. 300/2022 Z.z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2024 nasledovne:

- mesačná minimálna mzda **816, 00 €** pre zamestnancov odmeňovaného mesačnou mzdou a
- hodinová minimálna mzda **4, 690 €** za každú odpracovanú hodinu zamestnancom.

Dovolenka na zotavenie

V zmysle KZVS, článok II bod 2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom **predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.**

a/ Základná výmera dovolenky nepedagogickým zamestnancom je **päť týždňov.**

b/ Dovolenka vo výmere **šiestich týždňov** patrí nepedagogickému zamestnancovi, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

c/ Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, vychovávateľa je **deväť týždňov** v kalendárnom roku.

Časť III.

KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 16

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

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, tj. 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 sa štrajk zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 17

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, 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 zapísanom v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí, a rodiny SR.

3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

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 a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane (§ 13 ods. 6 ZP).

Článok 19

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- Jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej Štatutárny orgán.
- Priestory na vedenie výročných a členských schôdzí.
- Priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme riadnej informovanosti zamestnancov.
- Poskytnúť bezplatné využívanie telefonického spojenia a kancelárskej techniky odborovými funkcionármi na účely nevyhnutného vybavovania odborárskej agendy.
- Zamestnávateľ umožni úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 20

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

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),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru, zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel BOZP,
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú čistotu 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),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok ZP (§ 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),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie (§ 152 ods. 5 písm. ZP),
- určenie prídeltu sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

b/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - a.) o dátume, alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b.) o dôvodoch prechodu,
 - c.) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d.) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods.4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.7 ZP),
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa ZP,
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa ZP,
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas ZP,
- o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviesť (§ 73 ods. 2 ZP),
- o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením ZP,
- o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa ZP,
- o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa ZP,
- o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej záujme a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností,
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení zák. č. 309/2007 Z.z.) o podmienkach poskytovania OOP.

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- výkon práce nadčas nad hranicu 250 hodín v kalendárnom roku (ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich prehlbovanie a zvyšovanie (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),
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 b) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jej súčasti, 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).

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).

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie na školenie v oblasti pracovno-právnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa:

Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade § 149 ZP:

- a/** Kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami.
- b/** Kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní.

Článok 21

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 17 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.

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR je č.124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamestnancom, a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a/** zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods. 1 písm. c zákona o BOZP),
- b/** písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúce zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie (§ 6 ods. 1 písm. k),
- c/** vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods. 1/ zákona o BOZP),
- d/** zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP (§ 6 ods. 1 písm. o zákona o BOZP),
- e/** bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odb. orgánu v súlade s § 17 ods. 2 zákona o BOZP,
- f/** pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- g/** odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- h/** vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a ohodnotenia, nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP),

- i/* poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana zdravia a života, potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky bezplatne, pracovný odev a obuv (§ 6 ods. 2 -3 písm.b/ zákona o BOZP),
- j/* zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života, poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b /zákona o BOZP/),
- k/* tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- l/* zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- m/* znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať (§ 6 ods.10 zákona o BOZP),
- n/* dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracovisku,
(§ 6 ods.5 zákona o BOZP/ vydať zákaz fajčenia / zákon č.377/2004 Z. z.)
- o/* vykonávať najmenej raz do roka spoločnú previerku BOZP (§ 21 ods.6 a 7 zákona o BOZP).

Článok 23

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 postupovať vždy v súlade s § 149 ZP.
 - a/* Kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP, či vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými prostriedkami.
 - b/* Kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať.
 - c/* Požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach.
 - d/* Upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala BOZP zamestnancov.
 - e/* Zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
 - 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,

- 1x do roka rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR.č.395/2006/ o minimálnych požiadavkách a používanie osobných ochranných prostriedkov.

Článok 24

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a/** uhrádzať povinné preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- b/** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- c/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- d/** po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú a rehabilitačnú liečbu zamestnancov,
- e/** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu v období:
 - od prvého dňa PN **25%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej PN zamestnanca **55%** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z).

Článok 25

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnanca

1/ Základná organizácia podľa možnosti zabezpečí v prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro záväzných zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov zväzu a ich rodinných príslušníkov.

2/ Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

Článok 26

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, pokiaľ nie sú na služobnej ceste.

2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny prednostne vo vlastnom zariadení. Kolektívna zmluva na základe § 152 ods. 7 ZP upravuje podmienky poskytovania stravy. Umožní stravovať sa zamestnancom ktorý pracujú na polovičný úväzok. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 3 hodiny denne.

3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, pre každého zamestnanca, ktorý je u nás zamestnaný aj na znížený pracovný čas dlhší ako 3 hodiny, najviac však do výšky 55% stravného, pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona cestných náhradách č.283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie:

a/- z rozpočtu zamestnávateľa	1,65 €
- zo sociálneho fondu	0,30 €
- ZO Odborového Zväzu	0,10 €
- zamestnanec platí len	0,95 €

spolu

3, 00 € - na jedno hlavné jedlo

b/ obed na slávnostné podujatia /schôdze/ konané v pracovnej dobe:

- z rozpočtu zamestnávateľa	1,20 €
- zo sociálneho fondu	2,00 €

spolu:

3, 20 €

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

Článok 27

Starostlivosť o bývanie

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

Článok 28

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú 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 kontinuálnom vzdelávaní,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Článok 29

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu 1% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie na základe uzavretej zamestnávateľskej zmluvy dôchodkovou spoločnosťou do 31. 12. 2013, aj počas roka 2025.

ČASŤ IV.

Článok 30

Záverečné ustanovenie

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. V prípade zániku zo zmluvných strán zodpovednosť za plnenie KZ preberá druhá strana alebo nastupujúca organizácia.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Gemerskom Jablonci, dňa 20. 12. 2024

.....

základná organizácia

.....

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok I.

Všeobecné ustanovenia

1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, a použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu /ďalej len SF/ v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

Povinný prídelenie tvorí vo výške 1% zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku .

2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.

č. ú.: SK24 0900 0000 0003 8107 1346 na tento účet sa prostriedky prevádzajú mesačne vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelenia.

5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

6/ Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa – účtovníčka školy.

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom základnej školy a materskej školy na stravovanie maximálne 30 % z celkovej výšky fondu, t.j. **0, 13 €** na jeden obed.

Úhrada výdavkov na dopravu

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť podľa cestovných príkazov a právnych predpisov. Zamestnávateľ poskytne príspevok do zamestnania tým zamestnancom, ktorí dochádzajú na pracovisko s autobusom, alebo železničnou dopravou. Všetkým takto dochádzajúcim zamestnancom vo výške 15 % ceny cestovného lístka. Na oznámenie písomnej žiadosti štvrťročne po preukázaní skutočne vynaložených výdavkov na dopravu /cestovný lístok, cestovný príkaz/.

Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi:

a/ pri úmrtí zamestnanca sa poskytne výpomoc nenávratná v sume: **100,00 €**

b/ pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, dieťa študujúce do veku 25 rokov) do sumy: **80,00 €**

d/ mimoriadne závažných dôvodoch – živelná pohroma, požiar, povodeň, krádež, sa poskytuje sociálna výpomoc diferencovane podľa veľkosti škody, maximálne však: **100,00 €**

Sociálna výpomoc sa poskytne na základe žiadosti a dokladov potvrdzujúcich veľkosť škody.

e/ sociálna výpomoc na Vianočné sviatky v nepeňažnej forme sa poskytne každému zamestnancovi do limitu: **20,00 € vrátane obeda aj pre jubilantov v tomto roku.**

Sociálna výpomoc návratná

Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky **150,- €** na dobu 2-4 mesiace. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi. Sociálna výpomoc sa poskytne na základe žiadosti!

Dary

- a/** pri odchode do dôchodku sa poskytne zamestnancovi vecný dar vo výške: **50, 00 €**
- b/** pri životnom jubileu 50 rokov sa poskytne vecný dar vo výške: **50, 00 €**
- c/** pri úmrtí zamestnanca a jeho rodinného príslušníka /manželka, dieťa študujúce do 25 rokov/
sa poskytne zo SF na veniec: **20, 00 €**
- d/** kvetinové dary pri návšteve dlhodobo PN zamestnanca: **10, 00 €**
- e/** vecný dar pri narodení dieťaťa sa poskytne zo SF: **20, 00 €**

Kultúrna spoločenská činnosť, športová činnosť

- a/** Zo SF sa poskytne príspevok na uhradenie cestovných nákladov a vstupeniek na kultúrne predstavenie: **10, 00 € / 1 zamestnanca**
- b/** Spoločenské, relaxačné aktivity zamestnancov: **25, 00 € / 1 zamestnanca**

Deň učiteľov

Deň učiteľov bude organizovaný Základnou školou a MŠ v Gemerskom Jablonci.
Zamestnávateľ poskytne finančné prostriedky vo výške **10, 00 € na každého učiteľa.**

Vianočné dary

Nákup vianočných kolekcií, alebo poukazy v hodnote **50, 00 € pre každého zamestnanca.**

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú činnosť dňom **1. januárom 2025** a končia dňom **31. 12. 2025.**

.....
základná organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Článok II.

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2025

1/ Predpokladaný príjem SF na rok 2025:

a/ povinný prídely vo výške 1%	6 500, 00 €
b/ zostatok SF z predchádzajúceho roka 2024	212, 54 €
c/ úroky	0, 00 €

SPOLU predpokladaný príjem: 6712, 54 €

2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025 :

a/ príspevok na stravovanie zamestnancov	2600, 00 €
b/ na zvyšovanie kvalifikácie	200, 00 €
c/ vecné dary a peňažný dar jubilantom	0, 00 €
c/ kultúrna činnosť, spoločenská činnosť, relaxačné aktivity	300, 00 €
c/ deň učiteľov	1500, 00 €
f/ vianočné dary pre zamestnancov	2000, 00 €
g/ iné nezahranené výdavky -sociálna výpomoc	121, 54 €

SPOLU plánované výdavky : 6712, 54 €

.....
základná organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha:

Plnomocenstvo

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ s MŠ v Gemerskom Jablonci, IČO 37831771, na základe uznesenia výboru ZOOZ, č. 1/2009 zo dňa 02.01.2009, ktorý je štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto **Mgr. Jozefa Tótha**, predsedu OZ ZO pri ZŠ a s MŠ v Gemerskom Jablonci, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy na rok 2025, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2025 v mene našej základnej organizácie.

V Gemerskom Jablonci, dňa 01. 01. 2025

.....

za výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam:

V Gemerskom Jablonci, dňa 01. 01. 2025

.....

predseda ZO OZ