

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená podľa § 2 a 3 zákona č.2/ 1991
o kolektívnom vyjednávaní Zb. v znení neskorších predpisov.

m e d z i

ZŠ Jaroslava Simana, Októbrová 16, Valaská
zastúpenou riaditeľkou školy PaedDr. Michaelou Badinkovou

a

ZO OZ PŠaV na Slov. pri ZŠ J. Simana, Októbrová 16, Valaská
zastúpenou jej predsedkyňou Ing. Annou Miklovičovou



za odborovú organizáciu

73-1020-603
Základná organizácia OZ
PŠaV na Slovensku
Základná škola 976 46 Valaská



za zamestnávateľa

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
Jaroslava Simana
Októbrová 16
VALASKÁ
-1-

vo Valaskej, dňa 27. decembra 2024

Časť I.

Úvodné ustanovenie

Článok 1

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovno-právnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce, starostlivosti o zamestnancov.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na týždenný pracovný čas 15 hod a viac týždenne. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Kolektívna zmluva (ďalej len KZ) sa uzatvára na obdobie **od 1.1.2025 do uzatvorenia novej KZ, najneskôr do 1.2.2026.**

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu. Oprávnenie zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 13.12.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Ing. Annu Miklovičovou, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 13.12.2024 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 3

Uznanie odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 až 232 ZP, ktorými sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami zamestnávateľmi, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako dodatok ku KZ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené .

2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecných záväzných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa ich prijať v znení, ktoré neodporuje všeobecným záväzným predpisom.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje do 10 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy ju rozmnožiť a doručiť predsedovi odborovej organizácie.
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, školského zariadenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Časť II.

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností.

Článok 7

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok, alebo výluky v zmysle zákona č.2/1990 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ak nedôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ. Právo na štrajk zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa ho zaväzujú nespochybňovať.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu použiť krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t. j. štrajk a výluky pri splnení zákonných podmienok a podmienok tejto KZ.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi v dobe účinnosti KZ).
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 a sociálnych vecí a rodiny Slov. republiky (ďalej len ministerstvo).
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 kolektívny spor.
 4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, alebo rozhodcu zaplatí druhej strane sankciu za neplnenie dohodnutého záväzku v sume 332 €. Zmluvná pokuta
 5. podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne vyplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnancov na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovno-právnych vzťahov z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpektorátu práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje po dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť OZ na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou a priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce a o kolektívnom vyjednaní.
2. Činnosť príslušného odbor. orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce.
 - a) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady a do orgánov OZPŠaV na Slovensku na výkon funkcie v nevyhnutnom rozsahu, a to predsedom ZO najmenej 10 dní v roku a členom výboru ZO 2 dni v roku.
 - b) Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na vzdelávaní /§ 240ods.2ZP/.
 - c) Členovia príslušného odborového orgánu nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
 - d) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednávanie, zrážky členských príspevkov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanci, ktorí nie sú členmi odborov, prispievajú na kolektívne vyjednávanie za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy sumou 3,50€ za rok. Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok sa uhrádza na osobitný účelový účet odborovej organizácie. Použitie finančné prostriedky z tohto účtu možno len na splnenie daňových povinností súvisiacich s príjmom týchto príspevkov, na krytie nákladov na kolektívne vyjednávanie a na riešenie kolektívnych sporov. Prostriedky nemožno použiť na mzdy a odmeňovanie funkcionárova zamestnancov. Odborová organizácia môže čerpať prostriedky z tohto účtu len po dohode so zamestnávateľom na vyššie uvedený účel.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody so zamestnancom vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca za účelom odvodu členských príspevkov v sume a termínoch určených dohodou o zrážkach zo mzdy.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 - kolektívnym vyjednávaním
 - spolurozhodovaním
 - prerokovaním
 - právom na informácie
 - kontrolnou činnosťou
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť si povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy najmä:
 - a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledujúcich prípadoch:**
 - čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu
 - výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
 - opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času
 - prijatie plánu dovolení na príslušný kalendárny rok
 - termín výplaty mzdy
 - vydanie pravidiel o ochrane práce BOZP
 - b) **vopred prerokovať s odborovou organizáciou:**
 - opatrenia, ktoré sa budú uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie zamestnancov, žien a zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou
 - zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa
 - opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov
 - opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov
 - opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom
 - organizačné zmeny zamestnávateľa, jeho časti, zmena právnej formy zamestnávateľa

- vykonávanie periodických previerok BOZP
 - odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania, ochranu zdravia zamestnancov
 - rozhodnutia o náhrade škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania
- c) informovať písomne odborovú organizáciu najmä o:**
- zásadných otázkach svojho rozvoja
 - nových uzatvorených pracovných pomeroch
 - zámeroch personálnych zmien
 - záväzných ukazovateľoch rozpočtu a následných rozpočtových opatreniach škôl a školských zariadení
 - o použití a čerpaní mzdových prostriedkov 2-krát v kalendárnom roku
 - o dodržiavaní dohodnutých kritérií pri prerozdeľovaní osobných príplatkov
- d) kontrolná činnosť:**
- vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVa R SR a OZ PŠaV č. j 3790 /97 III/ 11 zo dňa 1. 12. 1997
 - zamestnávateľ bude delegovať kompetentných zamestnancov na rokovanie výboru ZO OZ PŠaV
 - zamestnávateľ bude pozývať predsedu ZO OZ PŠaV na Slovensku na pracovné porady s vedúcimi zamestnancami školy a školských zariadení.

Článok 13

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany ako aj zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno zverejniť.

Článok 14

Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Odstupné

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou zo strany zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné podľa §76 ods. 2 ZP.
3. Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v dôsledku organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení v zmysle § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, právny nárok na odstupné podľa §76 ods. 1 ZP.

4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoved'ou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku /§76 ods.3 ZP/.
5. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa nedohodnú inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
6. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
7. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
8. Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodnú na skrátení výpovednej doby pred začatím jej plynutia, pričom výpoveď bola zamestnancovi daná z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) až c), patrí zamestnancovi odstupné zvýšené úmerne o skrátenie výpovednej doby.

Článok 15

Pracovnoprávne vzťahy a zamestnanosť

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť prácu zamestnancov.
2. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii oboznámiť sa s organizačným poriadkom a štatútom organizácie v etape ich tvorby.
3. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok resp. uskutoční jeho zmeny len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak je neplatný.

Článok 16

Pracovný čas, rozvrhnutie pracovného času

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
2. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času, počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a z času, počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, špecializovanými činnosťami, činnosťami vedúceho pedagogického zamestnanca a profesijným rozvojom. Rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (základný úväzok) ustanovuje Nariadenie vlády SR č. 201/2019 Z.z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti.
3. O rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.
4. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to len po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

Článok 17

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovíši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí aj zamestnancovi, ktorý dosiaľ nedovíšil 33 rokov, ale trvalo sa stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Dobu čerpania dovoleniek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu. V odôvodnených prípadoch po vzájomnej dohode zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku aj mimo termínu hlavných resp. vedľajších prázdnin.
3. Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku štyri týždne základnej dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená, s výnimkou, ak nemohol vyčerpať dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Článok 18

Zamestnanosť

1. Zmeny v zamestnanosti, návrhy racionalizačných opatrení a organizačné zmeny prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou pred ich realizáciou. Informuje o dôvodoch takýchto opatrení a konkretizuje okruh zamestnancov, ktorých sa tieto opatrenia týkajú. Odborová organizácia bez zbytočného meškania uplatní svoje argumenty na zvýšenú ochranu zamestnancov:
 - a) **zvýšená ochrana zamestnancov:**
 - osamelí zamestnanci starajúci sa o dieťa do 15 rokov
 - zamestnanci, ktorých fyzický vek sú 3 roky pred nadobudnutím nároku na starobný dôchodok
 - plno kvalifikovaní zamestnanci
 - b) **kritéria postupu pri uvoľňovaní zamestnancov z organizačných dôvodov:**
 - dosiahnutie fyzického veku pre odchod na starobný dôchodok
 - nespĺňanie podmienok kvalifikovanosti
 - opakujúce sa písomne preukázateľné nedostatky pri plnení pracovných povinností.

Článok 19

Porušenie pracovnej disciplíny

1. Zamestnávateľ v pracovnom poriadku vymedzí okruhy, ktoré považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny a porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom.
2. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušnou odborovou organizáciou, inak je neplatné.

Článok 20

Pracovná zmluva, vznik pracovného pomeru

1. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.
2. Podľa zákona č.552 /2003Z.z.o výkone práce vo verejnom záujme zamestnanec musí spĺňať predpoklady na vykonávanie prác vo verejnom záujme.

3. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom písomne dohodnúť druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a ďalšie podmienky v zmysle platných predpisov a ZP.
4. Predlžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a zamestnancom nad zákonnú dvojročnú hranicu je možné, ak existuje dôvod na jeho predĺženie vymedzený v ustanovení § 48 ods. 4 Zákonníka práce, a to:
 - a. zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
 - b. vykonávanie prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - c. vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
 - d. vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch alebo nad dva roky je možné zmysle § 48 ods. 4 písmena d/ ZP len z dôvodov vykonávania nasledovných pracovných činností :

- učiteľa náboženskej výchovy
- pedagogického asistenta, asistenta vychovávateľa

Časť III.

Záväzky a práva zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania.

Článok 21

Platové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení základného úväzku pedagogických zamestnancov dodržiavať Nariadenie vlády SR č. 201/2019 Z.z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti.
3. Zamestnávateľ vydá vnútorný platový predpis po dohode s odborovou organizáciou, ktorý bližšie upraví dohodnuté podmienky odmeňovania, ktoré nie sú obsiahnuté v kolektívnej zmluve.
4. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia spravidla od 1. januára aktuálneho kalendárneho roka podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný rok.

Článok 22

Zaradovanie nepedagogických zamestnancov

Zamestnávateľ zaradí nepedagogického zamestnanca (ďalej len NZ) do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, podľa splnenia

kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie (nasledujúca tabuľka). Administratívna pracovníčka a samostatná účtovníčka bude zaradená v platovom stupni 12.

Úsek organizácie		Pracovná pozícia	Platová trieda
Hospodársko – správny úsek	Administratívne vedenie, PaM	Administratívna pracovníčka	5
		Samostatná účtovníčka	5
	Prevádzkové oddelenie	Školník	2
		Upratovačka	1
		Kurič	2
Úsek školského stravovania		Vedúca ZŠS	5
		Hlavná kuchárka	3
		Kuchárka	2
		Pomocná kuchárka	1

Článok 23

Realizácia zvýšenia plátov nepedagogickým zamestnancom

1. Zvýšenie plátov NZ už upravuje zákon č.318/2018, ktorým sa mení a doplňa zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Priznanie osobných príplatkov a odmien NZ sa riadi Článkom 24 a Článkom 27 KZ.

Článok 24

Osobné príplatky

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov sa zaväzuje zamestnávateľ poskytovať osobný príplatok.
2. Zamestnávateľ pre priznanie osobných príplatkov ako motivačnej zložky mzdy vyčlení do 6 % v rámci limitu mzdových prostriedkov.
3. Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka alebo ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
4. Prerozdelenie osobných príplatkov pedagogickým a odborným zamestnancom bude určené na základe výsledku hodnotiaceho pohovoru. Písomné kritéria vypracujú riaditeľ školy a zástupkyne riaditeľa školy. Kritéria na určenie výšky osobných príplatkov pre pedagogických zamestnancov tvoria prílohu č. 4a Pracovného poriadku. Kritéria na určenie výšky osobných príplatkov pre nepedagogických zamestnancov sú určené vo vnútornom platovom predpise.
5. Prerozdelenie výšky osobných príplatkov pre jednotlivé kategórie zamestnancov:
 - a) riadiacim pracovníkom školy bude limit osobných príplatkov stanovený do 40% najvyššieho platového stupňa plat. triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený
 - b) zamestnancom školy do 6% tarifných plátov priznaných zamestnancom.
6. 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.
7. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 25

Príplatok za riadenie

1. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).
2. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

Článok 26

Príplatok za triedníctvo

Pedagogickému zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom, patrí od 1.9. 2004 príplatok za činnosť triedneho učiteľa v sume 5 % jeho tarifného platu, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede alebo v sume 10 % jeho tarifného platu, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo vo viacerých triedach.

Článok 27

Odmeny

1. Zamestnávateľ bude poskytovať odmeny zamestnancom:
 - za splnenie mimoriadnych pracovných úloh
 - za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške funkčného platu zamestnanca ak v tejto organizácii odpracoval aspoň 5 rokov.
2. Poskytovanie odmeny sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a dohodu o pracovnej činnosti.

Článok 28

Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok.
3. Odchodné patrí zamestnancovi vtedy, ak požiadal o poskytnutie dôchodku uvedených v bodoch 1 a 2 pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
4. Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods.1 ZP.

Článok 29

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov.
2. Za prácu nadčas sa u pedagogických zamestnancov považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok pedagogického zamestnanca podľa Nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z.z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti a pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov školy a školských zariadení.

3. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 30% jeho priemerného zárobku. Ak ide o sviatok, zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí.

Článok 30

Príplatok za prácu v noci, v sobotu, alebo v nedeľu, vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v 25 % hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu, alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu.
3. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 50% hodinovej sadzby funkčného platu.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna, patrí mu za hodinu práce náhradné voľno, v tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.

Článok 31

Výška náhrady príjmov

1. Od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je náhrada príjmu 55% denného vymeriavacieho základu.

Článok 32

Dôležité osobné prekážky v práci

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec § 141 na vybavenie dôležitých osobných a rodinných záležitostí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času v rozsahu 1 pracovného dňa za kalendárny rok, a to v prípade:
 - narodenie dieťaťa zamestnancovi
 - na prvý deň školského roka, ak sprevádza dieťa do 1. ročníka
 - účasť na svadbe svojho dieťaťa a rodiča
 - účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca a rodiča jeho manžela
 - sťahovanie zamestnanca
 - živelná pohroma a s ňou spojené odstránenie následkov živelnej pohromy na majetku zamestnanca (veterná smršť, záplava)

Článok 33

Výplata platu

1. Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr do 12. dňa v príslušnom mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Plat zasiela zamestnávateľ zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

IV. časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, podniková sociálna politika

Článok 34

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami §146 a § 147 ZP a zákonom č. 124/2006 Z.z o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky zaisťujúce bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude :
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich zamestnancov, ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko 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,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom a vykonávať opatrenia na ich úpravu,
 - f) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje jeho zdravie alebo život,
 - g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovno-právnych predpisov, na bezplatné používanie osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie a čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
 - h) tieto osobné ochranné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - i) vydávať zoznam poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov,
 - j) dbať o to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách, za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia podľa zákona č. 377/2004 Z.z o ochrane nefajčiarov.

Článok 35

Kontrola odborových orgánov

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne bezpečnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s 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 vyšetriť,
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ich ďalšiu prácu,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

3. O vykonaných opatreniach podľa písm.c) a d) predchádzajúceho odseku odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
4. 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 za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 36 ***Zdravotnícka starostlivosť***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

Článok 37 ***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.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie zamestnancov podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo prostredníctvom právnickej, alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002Z.z o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v ods.3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučuje stravovanie podľa ods. 2.
5. 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 rámci finančných prostriedkov.

Článok 38 ***Starostlivosť o kvalifikáciu***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo jej zvyšovanie.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 39 ***Sociálny fond***

1. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Príspevok zo soc. fondu sa poskytuje zamestnancom organizácie a ich rod. príslušníkom v súlade so zásadami pre používanie sociálneho fondu.
2. Počas roka sa jednotlivé položky sociálneho fondu môžu upravovať po vzájomnej dohode zmluvných strán.
3. Nevyčerpané prostriedky prechádzajú do nasledujúceho roka.
4. Zamestnávateľ realizuje prídely na účet sociálneho fondu v deň dohodnutý na deň výplaty platu v mesiaci. Zúčtovanie prídely sociálneho fondu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka. Za dodržiavanie zásad používania prostriedkov zo sociálneho fondu zodpovedá poverený zamestnanec zamestnávateľa.
5. Všetky výdavky podliehajú schváleniu zamestnávateľa a príslušnej odborovej organizácie.
6. Tvorba, zásady a použitie sociálneho fondu tvoria prílohu č. 1 tejto KZ.

Článok 40 ***Doplnkové dôchodkové pripoistenie***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDP za podmienok v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.
2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku zamestnávateľa na DDP najmenej vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a so zamestnancom.
4. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

V. časť **Článok 41** ***Záverečné ustanovenie***

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, a to za 1. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
2. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.



Ing. Anna Miklovičová
predsedkyňa ZO OZ



PaedDr. Michaelou Badinkovou
riaditeľka školy