

Kolektívna zmluva na rok 2025

Zmluvné strany

1. Základná organizácia NŠO pri ZŠ s MŠ Gaboltov

Sídlo: 086 02 Gaboltov 50

Štatutárny orgán: Mgr. Jozef Vašičkanin
(predseda ZO NŠO, ďalej len „odborová organizácia“)

a

2. Základná škola s materskou školou Gaboltov

Sídlo: 086 02 Gaboltov 50

Štatutárny orgán: Mgr. Dana Tejová
(riaditeľka školy, ďalej len „zamestnávateľ“)

uzavreli v súlade s §231 Zákonníka práce, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov túto

kolektívnu zmluvu

Prvá časť

Základné ustanovenia

Článok 1

Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Cieľom je zabezpečiť sociálno-ekonomický rozvoj zamestnávateľa, pracovné a sociálne potreby a záujmy zamestnancov, zlepšovať ich pracovné podmienky a životné podmienky, ktoré sú predpokladom riadneho výkonu práce a smerujú k úspešnému napĺňaniu poslania a hlavných úloh zamestnávateľa.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na bývalých zamestnancov sa kolektívna zmluva vzťahuje v rozsahu vymedzenom v tejto zmluve.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať a plniť ustanovenia kolektívnej zmluvy s cieľom zachovávať sociálny mier.

Článok 2

Postavenie odborovej organizácie

1. Odborová organizácia je právnickou osobou, má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov odborového zväzu NŠO.
2. Odborová organizácia je v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov oprávnená vystupovať v právnych vzťahoch. Predseda ZO NŠO je splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzavretie kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ uznáva ako svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a záväzky zmluvných strán

Článok 3

Zákaz diskriminácie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu kolektívnej zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a priamo alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Článok 4

Spolurozhodovanie

1. Spolurozhodovanie je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pri ktorom na realizáciu určitého právneho úkonu alebo na prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.
2. Zamestnávateľ je povinný vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v týchto prípadoch:
 - a) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členmi odborového orgánu, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 Zákonníka práce),
 - b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme),
 - c) vydanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 Zákonníka práce),
 - d) prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 Zákonníka práce),
 - f) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 Zákonníka práce),
 - g) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce),
 - h) určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 Zákonníka práce),
 - i) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 Zákonníka práce),
 - j) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 Zákonníka práce),
 - k) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytuje najmenej 60 % jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce),

- l) tvorbu, výšku a použitie príspevku zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom (Zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde).
3. Dohoda alebo súhlas odborovej organizácie, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami, alebo písomným vyjadrením do desiatich pracovných dní od obdržania žiadosti zamestnávateľa. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ s odborovou organizáciou osobitne dohodnúť inú lehotu.

Článok 5

Prerokovanie

1. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred prijatím rozhodnutia zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom podľa okolností daného prípadu tak, aby sa pri rozhodovaní vzalo do úvahy aj stanovisko odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 Zákonníka práce),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
 - c) výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 Zákonníka práce),
 - d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 Zákonníka práce),
 - f) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 Zákonníka práce),
 - g) stanovenie a úprava podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky a prekážok v práci (§ 152 ods. 9, písm. a) Zákonníka práce),
 - h) rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 9, písm. c) Zákonníka práce),
 - i) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 – 155 Zákonníka práce),
 - j) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 Zákonníka práce),
 - k) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50€ (§ 191 ods. 4 Zákonníka práce),
 - l) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 Zákonníka práce),
 - m) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2, písm. a) Zákonníka práce),
 - n) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce),
 - o) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce),
 - p) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce),
 - q) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce).

3. Na účely uvedené v bode 2 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a podklady. V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie do desiatich pracovných dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo (§ 237 ods. 4 Zákonníka práce).

Článok 6

Právo na informácie

1. Informovaním je ústna informácia, alebo písomné odovzdanie podkladov odborovej organizácii, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov (§ 238 Zákonníka práce) a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - a) o platobnej neschopnosti a to do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 Zákonníka práce),
 - b) zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred prechodom práv a povinností písomne informovať zástupcov zamestnancov (§ 29 ods. 1 Zákonníka práce),
 - c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne (§ 47 ods. 4 Zákonníka práce),
 - d) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 Zákonníka práce),
 - e) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 Zákonníka práce),
 - f) pri hromadnom prepúšťaní o
 - fa) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - fb) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - fc) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - fd) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - fe) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce).
3. Zamestnávateľ môže zo závažných dôvodov odmietnuť poskytnutie tých informácií o svojej hospodárskej a finančnej situácii, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa (§ 238 ods. 3 Zákonníka práce).
4. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu (§230 ods.1 Zákonníka práce).
5. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku, ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia tejto odborovej organizácie (§ 230 ods.2 Zákonníka práce).

Článok 7

Kontrolná činnosť

1. Právo odborovej organizácie na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii všetky podklady a informácie potrebné na kontrolu v oblastiach podľa bodu 2,

zabezpečí účasť svojho zástupcu, umožní vstup členom odborovej organizácie do všetkých priestorov, v ktorých je to na uskutočnenie kontroly potrebné.

2. Odborová organizácia má právo na kontrolu (§ 149 Zákonníka práce):
 - a) v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
 - b) v oblasti stravovania,
 - c) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, jej rozsahu a potrebnej súčinnosti informovať zamestnávateľa najmenej päť pracovných dní vopred. Kontrolu môžu vykonať členovia odborovej organizácie len na základe písomného poverenia odborovej organizácie.
4. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote desať pracovných dní po skončení kontroly. Odborová organizácia je oprávnená vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
5. O nedostatkoch zistených pri kontrole podľa bodu 2 písm. c) vypracuje odborová organizácia protokol. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.
6. Kontrola dodržiavania mzdových predpisov je spätá s ochranou osobných údajov zamestnanca. Medzi chránené údaje patrí výška platu, aj výška odmien zamestnanca, preto ku kontrole platových náležitostí zo strany odborovej organizácie musí byť daný predchádzajúci písomný súhlas každého dotknutého zamestnanca, inak zamestnávateľ nie je povinný sprístupniť odborovej organizácii takéto informácie.

Článok 8

Vzájomné práva a záväzky

1. Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať v rozsahu danom zákonom a touto kolektívnou zmluvou.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky, ani za činnosť vyplývajúcu z odborovej funkcie. Volení funkcionári odborovej organizácie na všetkých stupňoch, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, majú zvýšenú ochranu podľa Zákonníka práce.
3. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom týkajúcich sa oblastí upravovaných touto kolektívnou zmluvou a k pripravovaným vnútorným predpisom zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ poskytne jednému z členov výboru odborovej organizácie pracovné voľno z dôvodu účasti na jeho vzdelávaní v súvislosti s vykonávaním funkcie v odborovej organizácii, odborárskych zjazdov a seminároch, ktoré zabezpečuje odborové orgány najmä NŠO, a to na nevyhnutne potrebný čas, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo

pracovného času, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa a to s náhradou mzdy.

5. Zamestnávateľ poskytne členovi výboru odborovej organizácie na činnosť orgánu odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v počte dní 9 na rok 2025 (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce). Rozdelenie pracovného voľna:
Predseda výboru – 5 dní
Člen výboru – každý člen výboru 2 dni.
6. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť v primeranom rozsahu:
 - a) priestor na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a o činnosti odborovej organizácie (úradná výveska, internetová stránka),
 - b) miestnosť s nevyhnutným vybavením,
 - c) a v prípade predchádzajúcej vzájomnej dohody medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom a s jeho výslovným súhlasom aj ďalšie potrebné materiálne a organizačné zabezpečenie, ktoré si odborová organizácia nemôže zabezpečiť na vlastné náklady; na to však odborová organizácia bez súhlasu zamestnávateľa nemá nárok.
7. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier. O okolnostiach vedúcich k porušeniu sociálneho mieru je povinná bez zbytočného odkladu informovať zamestnávateľa.

Článok 9

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívne spory sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy, spory o uzavretie dodatkov ku kolektívnej zmluve a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak dôjde ku kolektívnemu sporu a tento nevyriešia vzájomným rokovaním do 30 dní od jeho vzniku, požiadajú o riešenie kolektívneho sporu sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov, podľa osobitného zákona. V prípade neúspešného konania pred sprostredkovateľom, zmluvné strany po vzájomnej dohode požiadajú o rozhodnutie v spore rozhodcu.
3. Náklady spojené s konaním pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom uhrádza každá zo zmluvných strán jednou polovicou.

Článok 10

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu, alebo plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy, a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov rieši nadriadený zamestnanec sťažovateľa a príslušný odborový orgán.

2. Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 15 pracovných dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený zamestnanec túto skutočnosť sťažovateľovi a postúpi spor komisii na to osobitne zriadenej.
3. Komisia zriadená podľa bodu 2 má najmenej štyroch členov, obidve zmluvné strany majú v komisii vždy rovnaký počet zástupcov. Sťažnosť, alebo spor sa považuje za vyriešený, ak za prijatie rozhodnutia komisie hlasuje viac ako polovica členov komisie.
4. Postupom podľa bodov 1 až 3 nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky súdnou cestou.

Tretia časť

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 11

Pracovný čas

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 Zákonníka práce zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, poskytne zamestnávateľ prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút tak, aby táto prestávka nebola na začiatku a na konci zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času (§ 91 ods. 1 Zákonníka práce).
3. Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca podľa § 7 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Riaditeľ školy môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, špecializovanými činnosťami, činnosťami vedúceho pedagogického zamestnanca a profesijným rozvojom aj mimo pracoviska za podmienok upravených v pracovnom poriadku.
4. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. (§ 48 ods. 2 Zákonníka práce)
5. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prevádzkové príčiny (prekážky na strane zamestnávateľa - havarijný stav na pracovisku), patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 142, ods. 1 Zákonníka práce).

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov. Dovolenka pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Čerpanie dovolenky (§110-117 Zákonníka práce) určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. V mesiacoch júl a august sú učitelia povinní vyčerpať najmenej päť týždňov dovolenky a ostatní zamestnanci najmenej dva týždne dovolenky.
3. V odôvodnených prípadoch, ak si zamestnanec nebude môcť vyčerpať dovolenku z vážnych dôvodov do konca kalendárneho roka, môže so súhlasom zamestnávateľa výnimočne čerpať zostatok dovolenky za kalendárny rok v nasledujúcom kalendárnom roku.
4. Zamestnanec môže čerpať **10 dni** dovolenky, alebo náhradného voľna mimo prázdnin, bez odôvodnenia.
5. Nepedagogickým zamestnancom poskytne zamestnávateľ 5 dní dovolenky nad rámec určený zákonom, ktoré si budú môcť čerpať v čase školských prázdnin.
Pedagogickým a odborným zamestnancom poskytne zamestnávateľ 1 deň dovolenky nad rámec určený zákonom, ktorý si budú môcť čerpať v čase školských prázdnin.

Článok 13

Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodu podľa § 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, odstupné najmenej v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, pod podmienkou, že má u terajšieho zamestnávateľa odpracované min 5 posledných rokov, pred tým ako tento stav nastane.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, pod podmienkou, že má u terajšieho zamestnávateľa odpracované min 5 posledných rokov, pred tým ako tento stav nastane.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 14 Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa všetci zamestnanci pred založením pracovného pomeru, pokiaľ takúto povinnosť ukladá zákon, podrobili vstupnej lekárskej prehliadke na náklady zamestnávateľa podľa zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť lekárske prehliadky v súlade so zákonom č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov a zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ v zmysle § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne náhradu príjmu zamestnancovi vo výške:
 - a. od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 35% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

- b. od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **65%** denného vymeriavacieho základu.
4. Pri ročnom hodnotení plnenia kolektívnej zmluvy zamestnávateľ predloží údaje o poskytnutí náhrady príjmu zamestnancov pri dočasnej pracovnej neschopnosti podľa bodu 3 tohto článku v členení podľa súčastí zamestnávateľa.
 5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno 3 dni s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku pri narodení dieťaťa zamestnanca, na prípravu na vlastnú svadbu.
 6. Zamestnávateľ poskytne jeden deň voľna s náhradou mzdy jeho priemerného zárobku na účasť zamestnanca pri nástupe jeho dieťaťa – prváka na základnú školu.
 7. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pri úmrtí rodinného príslušníka v rozsahu dvoch dní nad rámec úpravy Zákonníka práce, ak zamestnanec zabezpečuje pohreb rodinného príslušníka (ZP, § 40, ods. 5).

Článok 15

Stravovanie

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom iba na nimi skutočne odpracované pracovné zmeny.
3. Ak zamestnávateľ nemôže postupovať podľa odseku 2, článok 15 tejto zmluvy, zabezpečí gastrokarty alebo finančný príspevok podľa § 152 ods. 2, 4 Zákonníka práce.
4. Ak sa zamestnanec zo zdravotných dôvodov nemôže stravovať v zariadení zabezpečenom zamestnávateľom na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára, potom zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi finančný príspevok (§ 152 odsek 6, 7).
5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa § 152 odsek 2 Zákonníka práce z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55% ceny jedla, + zo sociálneho fondu **0,40 eur**.
6. Dôchodcom, bývalým zamestnancom, ktorí do dôchodku odišli ako zamestnanci zamestnávateľa, umožní zamestnávateľ stravovanie v školskej jedálni, v hodnote stravného lístka pre zamestnancov, bez príspevkov zamestnávateľa.

7. Zamestnanci si môžu uplatniť nárok výberu najviac dvoch ďalších obedov bez príspevkov zamestnávateľa.

Článok 16

Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140, § 153 až § 155 Zákonníka práce v rámci svojich ekonomických možností.
2. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 Zákonníka práce).
3. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) najviac päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj preukázateľne zrealizovaný podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie (§ 82 ods.1 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch),
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

Článok 17

Rekreačná starostlivosť, športová a kultúrna činnosť

1. Zamestnávateľ podľa svojich možností zabezpečí prevádzku vlastných športových zariadení tak, aby mohli slúžiť na rekreáciu zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov a odborovú organizáciu o spôsobe využívania športových zariadení.
3. Hnuteľný majetok zamestnávateľa, ktorý komisia schváli na vyradenie, bude prednostne ponúknutý zamestnancom zamestnávateľa odplatne v súlade s platnou právnou úpravou.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po splnení podmienok uvedených v § 152a ZP príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok.

U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca alebo rodiča zamestnanca na:

- a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,

- b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby (ak zamestnanec zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovanie v zariadení pre rôzne poruchy stravovania, alergie a pod.)
- d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom, za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca alebo rodiča zamestnanca na manžela zamestnanca alebo manžela rodiča zamestnanca, dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom alebo rodičom zamestnanca zúčastňujú na rekreácii.

Nárok na príspevok na rekreáciu vzniká zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti, ak jeho pracovný pomer trvá ku dňu začatia rekreácie u zamestnávateľa nepretržite najmenej 24 mesiacov. Zamestnancom pracujúcim na dohodu o vykonaní práce respektíve na dohodu o pracovnej činnosti nevzniká nárok na príspevok na rekreáciu.

Zamestnávateľ môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po splnení podmienok uvedených v § 152b ZP príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok.

Článok 18

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanovením § 146 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a za tým účelom vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Povinnosti zamestnávateľa podľa bodu 1 sú podrobne upravené v jeho vnútorných predpisoch. Zamestnávateľ zabezpečí, aby s týmito predpismi boli oboznámení všetci zamestnanci.

3. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Odborová organizácia bude najmä
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracoviská a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na zariadeniach alebo pri pracovných postupoch,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 19

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,50% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravujú Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, ktoré tvorí Prílohu č. 1 k tejto Kolektívnej zmluve.
3. O využívaní sociálneho fondu spolurozhoduje so zamestnávateľom odborová organizácia.
4. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii polročne písomnú informáciu o čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu.
5. Výška príspevku zamestnávateľa na DDS je 2% z hrubej mzdy zamestnanca. Výška príspevku zamestnávateľa nepedagogickým zamestnancom je 3% z hrubej mzdy zamestnanca.
6. Zamestnávateľ spolu s odborovou organizáciou budú aktívne hľadať ďalšie možnosti sociálneho zvýhodnenia zamestnancov.

Štvrtá časť

Odmeňovanie

Článok 20

Plat, zaradovanie do platových tried

1. Zamestnávateľ je povinný zaradovať zamestnancov do platových tried a poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu plat, a to v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z.

o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Zákonníkom práce, touto Kolektívnou zmluvou a platným vnútorným predpisom.

2. Pri prijatí zamestnancov do pracovného pomeru je ich zaradenie do príslušných platových tried a platových stupňov súčasťou pracovnej zmluvy. Súčasťou pracovnej zmluvy je aj pracovná náplň – popis činností zamestnanca podľa katalógu pracovných činností, ktorá sa doplní podľa ZP. Rozhodnutie o určení platu doručí zamestnávateľ zamestnancovi najneskôr do desiatich pracovných dní od uzatvorenia pracovnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou bude vykonávať kontroly zaradenia zamestnancov do platových tried.
4. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov raz za rok na porade Rady školy s názvom: *Správa o hospodárení za rok*, na ktorú budú prizvaní zástupcovia odborovej organizácie.
5. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa spravidla do 14. dňa v mesiaci. Ak prípadne tento deň na sobotu, nedeľu alebo sviatok, plat sa vyplatí v predchádzajúci deň.

Článok 21 **Odmena**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi mimoriadnu odmenu za významné pracovné zásluhy pri dosiahnutí jubilea:
 - a) 50 rokov a 60 rokov veku, za predpokladu minimálne 5 odpracovaných rokov u zamestnávateľa, vo výške jedného jeho priemerného platu, najmenej 500 eur.
 - b) ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov odmeňovanie sa upravuje podľa §20 písm. c.) zákona 553/2003 z.z.
2. Zamestnávateľ vyplatí podľa svojich ekonomických možností zamestnancovi 2x ročne mimoriadnu odmenu a to:
 - a) za obdobie od 1.7 do 31.12. vo forme vianočnej odmeny vo výplatnom termíne za 11.mesiac kalendárneho roka.
 - b) za obdobie od 1.1 do 30.6 vo forme koncoročnej odmeny vo výplatnom termíne za 6. mesiac kalendárneho roka.
 - c) Výšku vyplácania odmien zamestnávateľ prerokuje s členmi výboru odborového zväzu po úprave rozpočtu pred výplatným termínom týchto odmien.

Piata časť **Spoločné a záverečné ustanovenia**

Článok 22 **Spoločné ustanovenia**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať polročne, za I. polrok najneskôr do 15. augusta príslušného kalendárneho roka a za celý rok najneskôr do 15. marca nasledujúceho kalendárneho roka.

2. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Návrh na zmenu kolektívnej zmluvy sa označí ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a čísluje sa v poradí, v akom je uzavretý. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy rokovať do 30 dní odo dňa doručenia návrhu druhej zmluvnej strane.
3. Akékoľvek zmeny tejto kolektívnej zmluvy sú platné a účinné iba po podpísaní oprávnenými zástupcami obidvoch zmluvných strán.
4. Zmluvné strany uchovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu piatich rokov od skončenia jej účinnosti.
5. Odborová organizácia oboznámi so znením tejto kolektívnej zmluvy primeraným spôsobom zamestnancov zamestnávateľa a to v súlade so Zákonníkom práce.
6. Zamestnávateľ oboznámi s touto kolektívnou zmluvou novoprijatých zamestnancov pri nástupe do zamestnania v súlade s § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 23

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je podpísaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá má platnosť originálu. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch vyhotoveniach tejto kolektívnej zmluvy.
2. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca účinnosť Kolektívna zmluva za predchádzajúci rok, pokiaľ bola v čase uzatvorenia tejto kolektívnej zmluvy platná.
3. Kolektívna zmluva sa uzaviera na obdobie do 31. decembra 2025. Kolektívnu zmluvu počas jej platnosti je po dohode oboch strán možné doplniť a meniť Dodatkami k nej.
4. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva nadobudne účinnosť dňom nasledujúcich po dni jej zverejnenia v registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje kolektívnu zmluvu zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

Prílohy kolektívnej zmluvy

Príloha č. 1: Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Príloha č. 2: Splnomocnenie