



Spojená škola internátna
Dúbravská cesta 1
B r a t i s l a v a

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2025

január 2025



KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2025

Kolektívna zmluva na rok 2024 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa 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, uzavretá v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce) a podľa § 2, ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

medzi

Odborová organizácia zamestnancov Odborného učilišťa, Dúbravská cesta 1, Bratislava,
(ďalej len „OO“)

zastúpená predsedom Mgr. Andreou Hornáčkovou

a

Spojená škola internátna, Dúbravská cesta 1, Bratislava,
zastúpené riaditeľom Mgr. Eduardom Filom
(ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „škola“)



Časť I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Čl. 1

(1) OO má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa svojich Stanov zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-2645, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

(2) Po zlúčení Odborného učilišťa, Dúbravská cesta 1, Bratislava a Spojenej školy, Švabinského 7, Bratislava prechádza aj pôsobnosť OO na nový subjekt – Spojenú školu internátnu, Dúbravská cesta 1, Bratislava.

(3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 16. 08. 2022 vydanou Školskou správou Bratislava IV. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Čl. 2

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), 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 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

(2) Obsahom kolektívnej zmluvy je úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a zamestnancov výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

(3) Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami.

Čl. 3

(1) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

(2) Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Čl. 4

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II

VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Čl. 5

(1) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníkov



pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

(2) Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Čl. 6

Pôsobenie odborovej organizácie

(1) Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.

(2) Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:

- a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
- b) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
- c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
- d) dopravné prostriedky, v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.

(3) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Čl. 7

(1) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborových organizácií za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

(2) Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov výborov odborových organizácií v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.

(3) Zamestnávateľ môže dať členovi výborov odborových organizácií výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušnej odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje to, keď odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 9 ZP.

Čl. 8

Členovia výborov odborových organizácií budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Čl. 9

(1) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.



Čl. 10

Zamestnávateľ prizve zástupcov odborovej organizácie na poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Čl. 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca (Dohoda o zrážkach zo mzdy) zrazí zamestnancovi z jeho mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat príspevok vo výške 0,5% na odborový vzäz zamestnancov a príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie minimálne 75% zo sumy, ktorú mu hradí zamestnávateľ (2% z hrubej mzdy zamestnanca).

Časť III

SPOLUÚČASŤ ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Čl. 12

(1) Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

(2) Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 5 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Čl. 13

Spolurozhodovanie

(1) Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

(2) Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:

- a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2, § 87a ZP),
- d) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu prac. zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- e) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
- f) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
- g) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- h) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
- i) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP),
- j) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98



ods. 9 ZP),

- k) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- l) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
- m) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- n) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- o) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 8 ZP),
- p) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Z. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len Z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).

Čl. 14

Prerokovanie

(1) Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihladne na stanovisko odborovej organizácie.

(2) Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

(3) Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
- c) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- f) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- g) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- h) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- i) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
- k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),



- l) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- o) zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 ZP),
- p) čerpanie dovolení podľa plánu dovolení tak, aby si zamestnanec mohol čerpať dovolenku spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka (§ 111 ZP).

Čl. 15

Informovanie

(1) Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

(2) Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii 1-krát ročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

(3) Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:

- a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
- c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
- d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
- e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- f) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 10 ZP),
- g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
- h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
- i) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
- j) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
- k) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Čl. 16

Kontrolná činnosť

(1) Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:

- a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych



predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,

e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

(3) Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Čl. 17

Kolektívne vyjednávanie

(1) Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.

(2) Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 10 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

(3) Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený výbor OO.

(4) Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

(5) Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Časť IV

PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA

Čl. 18

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie protispoločenskej činnosti.

Čl. 19

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

Čl. 20

Zamestnávateľ bezodkladne predloží odborovej organizácii informáciu o novo uzatvorených pracovných pomeroch.

Čl. 21

Pracovný pomer

(1) V pracovnej zmluve zamestnávateľ dohodne skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace u zamestnanca a najviac 6 mesiacov u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Skúšobná doba sa nedohodne so zamestnancom, s ktorým zamestnávateľ opätovne uzatvára pracovný pomer na dobu určitú.

(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len v súlade s § 48 ods. 4 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

(3) Pracovný pomer na dobu určitú s pedagogickým zamestnancom, ktorým je učiteľ, majster odbornej výchovy, vychovávateľ a pedagogický asistent, možno dohodnúť najkratšie na jeden celý školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) ZP.

Čl. 22

Pracovný čas

(1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá 30 minút a nezapočítava sa do pracovného času.

(2) Za nočnú prácu, za prácu počas víkendov a prácu počas sviatkov patrí zamestnancovi príplatok. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.

(3) V súlade s § 7 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť (priama výchovná činnosť), a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou (nepriama výchovná činnosť).

(4) Pedagogický zamestnanec môže vykonávať ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, špecializovanými činnosťami, činnosťami vedúceho pedagogického zamestnanca a profesijným rozvojom aj mimo pracoviska za podmienok upravených v pracovnom poriadku.

(5) Po prerokovaní s odborovým orgánom a v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov zamestnávateľ zaviedol pre zamestnancov útvary riaditeľa a ekonomického útvaru pružný pracovný čas.

(6) Pri pružnom pracovnom čase je určený:

- základný pracovný čas (časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku) od 08.00 do 14.00 h,
- voliteľný pracovný čas (časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas) je na začiatku pracovnej zmeny od 06.00 do 08.00 h a na konci pracovnej zmeny od 14.00 do 18.00 h.

(7) Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom (7,5 hodiny násobené počtom pracovných dní v kalendárnom mesiaci).

(8) Pružné pracovné obdobie sa uplatňuje ako mesačné pracovné obdobie (ohraničené prvým a posledným dňom kalendárneho mesiaca).



- (9) Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín.
- (10) Pružný pracovný čas sa neuplatní v deň, počas ktorého je zamestnanec na pracovnej ceste. Pre tento prípad je stanovený pevný pracovný čas so začiatkom pracovnej zmeny o 08.00 hodine a koncom pracovnej zmeny o 16.00 h vrátane prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
- (11) Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízkú osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Čl. 23

Dovolenka

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- (2) Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕší 33 rokov veku, alebo zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- (3) Dovolenka pedagogického a odborného zamestnanca je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (4) Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
- (5) Pedagogickí a odborní zamestnanci si čerpajú dovolenku spravidla počas školských prázdnin. Každé viac ako trojdňové čerpanie dovolenky v dňoch vyučovania schvaľuje pedagogickému a odbornému zamestnancovi riaditeľ.
- (6) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.
- (7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny z dôvodu akútneho krátkodobého ochorenia, t. j. deň na regeneráciu (tzv. sick day) v rozsahu maximálne 2 dni v kalendárnom roku. Čerpaniu voľna podľa tohto odseku musí predchádzať SMS/mailové odsúhlasenie priamym nadriadeným.

Čl. 24

Pracovné voľno

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 Zákonníka práce, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
- (3) Výkon funkcie v odborovej organizácii považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
- (4) Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na



nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 3 tohto článku.

(5) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na zotavenie s náhradou mzdy za celý pracovný deň, v ktorom sa zamestnanec podrobil darovaniu krvi, aferéze alebo očkovaniu.

Čl. 25

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

(1) Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmä o:

- a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.

(3) Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP.

(4) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

(5) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Čl. 26

Odstupné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP odstupné v sume:

- a) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako dva roky,
- b) troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,



d) piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) šiestich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ustanovuje nárok na odstupné aj v prípade skončenia pracovného pomeru zo zákona z dôvodu dovŕšenia 65 rokov veku. Podľa § 82 ods. 7 daného zákona pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku, a ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru z uvádzaného dôvodu odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

(4) Ak zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí mu pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa § 76 ods. 1 a 2 ZP.

(5) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho funkčného platu. To neplatí ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený alebo si pracovný úraz spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(6) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa, v súlade s § 76 ods. 5 Zákonníka práce.

(7) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.

(8) Ak zamestnanec zomrie pred uplynutím výpovednej doby alebo pred dohodnutým dňom skončenia pracovného pomeru, na účely odstupného podľa odsekov 1 až 4 sa za deň skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou považuje deň smrti zamestnanca.

Čl. 27

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 v sume jeho dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške dvoch funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(3) V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny alebo právoplatného odsúdenia pre úmyselný trestný čin, zamestnanec nemá nárok na výplatu odchodného.



Čl. 28

Ponuková povinnosť

(1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

- a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

(2) Ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 je zamestnávateľ povinný realizovať písomnou formou a inú pre zamestnanca vhodnú prácu je povinný zamestnancovi ponúknuť v čase výpovede a až do uplynutia výpovednej doby.

Čl. 29

Organizačné zmeny

(1) Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer

- a) s oboma zamestnancami – manželmi súčasne minimálne 12 kalendárnych mesiacov,
- b) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
- c) so zamestnancom, ktorý je výlučným živiteľom rodiny,
- d) so zamestnancom od 50 rokov veku do vzniku nároku na starobný dôchodok, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov,
- e) so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov

(2) Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP, ak im nevznikol nárok na starobný dôchodok. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať kvalifikačné predpoklady, zamestnávateľ mu ponúkne voľné pracovné miesto na uzatvorenie pracovného pomeru.

(3) Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru a s prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Časť V

ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Čl. 30

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.



Čl. 31

Tarifný plat

(1) Zamestnávateľ poskytuje tarifný plat:

- a) nepedagogickému zamestnancovi podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov,
- b) pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi podľa stupnice platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

(2) Funkčný plat bude vyplatený na osobný účet zamestnanca najneskôr deviateho každého mesiaca ako plat za predchádzajúci mesiac. V prípade, že uvedené termíny pripadnú na termíny pracovného voľna alebo pokoja, funkčný plat bude vyplatený najneskôr v prvý pracovný deň, nasledujúci po dni pracovného voľna alebo pokoja.

Čl. 32

Určenie platu nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ môže zamestnancovi vo všetkých pracovných činnostiach okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca v súlade s § 7 ods. 4 zákona 553/2003 Z. z. určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Čl. 33

Osobný plat

Zamestnancovi možno namiesto funkčného platu priznať osobný plat počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný plat sa zamestnancovi poskytuje, pokiaľ trvajú dôvody, na základe ktorých mu bol priznaný.

Čl. 34

Príplatok za riadenie

(1) Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ vedúcim zamestnancom v zmysle § 8 zák. č. 553/2003 Z. z. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.

(2) Výška príplatku za riadenie je stanovená pre jednotlivých vedúcich zamestnancov nasledovne:

- a) zástupca riaditeľa, ktorý zastupuje štatutárny orgán v čase jeho neprítomnosti a ktorý riadi viac útvarov, 22% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- b) zástupca riaditeľa 20% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- c) vedúci ekonóm vo výške 20% z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený,



- d) hlavný majster odbornej výchovy 10% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

Čl. 35

Osobný príplatok

- (1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100% z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.
- (2) O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- (3) Pri priznávaní, odobratí, zvýšení alebo znížení osobného príplatku sa zohľadňujú predovšetkým nasledovné kritériá:
- a) mimoriadne osobné aktivity zamestnanca v rámci svojho pracovného zaradenia,
 - b) uplatňovanie inovačných a progresívnych prvkov,
 - c) sústavné prehĺbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej úrovne,
 - d) nadštandardná spolupráca s ostatnými organizačnými útvarmi a mimoriadne komunikačné schopnosti uplatňované v práci s klientom,
 - e) uplatňovanie moderných metód práce a zavádzanie nových technológií do pracovného procesu za účelom zvyšovania efektívnosti práce.

Čl. 36

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti.
- (2) Špecializovanou činnosťou podľa odseku 1 je činnosť
- a) triedneho učiteľa
 - b) uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho odborného zamestnanca.
- (3) Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.
- (4) Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

Čl. 37

Príplatok za profesijný rozvoj

(1) Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov podporuje profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v súlade s

- a) potrebami školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci,
- b) odbornými a spoločenskými požiadavkami na výkon pracovnej činnosti a
- c) individuálnymi potrebami pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ podporuje profesijný rozvoj podľa odseku 1

a) priznaním príplatku za profesijný rozvoj podľa osobitného predpisu³²⁾ po dvoch rokoch výkonu pracovnej činnosti za úspešné absolvovanie

1. rozširujúceho štúdia okrem rozširujúceho štúdia špeciálnej pedagogiky pedagogického zamestnanca školy pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a pedagogického zamestnanca zariadenia sociálnej pomoci,

2. štátnej jazykovej skúšky,

3. špecializačného vzdelávania na výkon špecializovaných činností v kariérových pozíciách podľa § 36 ods. 1 písm. c), d) až h), k) až m) a § 36 ods. 2 písm. b) až d) a v súlade so štruktúrou kariérových pozícií školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci,

4. inovačného vzdelávania v rozsahu najmenej 50 hodín,

b) poskytnutím pracovného voľna na profesijný rozvoj podľa § 82,

c) poskytovaním adaptačného vzdelávania v pracovnom čase začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo začínajúceho odborného zamestnanca,

d) organizovaním aktualizáčného vzdelávania v pracovnom čase pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

(3) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

Čl. 38

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec.

Čl. 39

Odmena

(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu okrem iného:



- a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, príp. jej ucelenej etapy,
- c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov pri odpracovaní:
 - najmenej dvoch rokov a menej ako päť rokov spravidla 50% sumy jeho funkčného platu
 - najmenej piatich rokov spravidla 100% sumy jeho funkčného platu

v zmysle § 20 zákona 553/2003 Z. z. a v závislosti od objemu mzdových prostriedkov.

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

Čl. 40

Práca nadčas

(1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

(2) U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.

(3) Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.

(4) Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.

(5) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.

(6) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

(7) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

(8) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas na základe dohody o čerpaní náhradného voľna. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala.

(9) Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia šiestich kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.



Časť VI

SOCIÁLNA OBLASŤ

Čl. 41

Vzdelávanie

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi štúdium, ak sa týka zvýšenia jeho odbornej kvalifikácie potrebnej pre vykonávanie jeho funkcie, poskytne mu študijné voľno v zmysle § 155 ZP a uzavrie s ním dohodu o zvýšení kvalifikácie. Zamestnávateľ ďalej umožní zamestnancom účasť na školeniach, seminároch a iných krátkodobých formách vzdelávania, ktoré súvisia s ich odborným rastom.

(2) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b), zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

(3) Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.

Zamestnávateľ umožní:

- a) účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov,
- b) doplniť si vzdelanie v súlade s platnými právnymi predpismi.

(4) Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Čl. 42

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov, ktorí prejavia záujem o stravovanie, formou poskytnutia teplého hlavného jedla vo všetkých zmenách v stravovacom zariadení, resp. formou poskytnutia stravných poukážok alebo finančným príspevkom v prípade odstávky stravovacej prevádzky a v prípade, že zamestnanec nemá možnosť stravovania na mieste výkonu práce. Zamestnávateľ poskytne stravné poukážky alebo finančný príspevok zamestnancovi v pracovnom zaradení pomocný vychovávateľ za každú odpracovanú zmenu, počas ktorej mu nie je možné zabezpečiť teplé hlavné jedlo. Stravná poukážka alebo finančný príspevok patrí aj vychovávateľovi, ktorému v čase služby (v pracovnom čase) nie je možné zabezpečiť teplé hlavné jedlo.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v platnom znení. Hodnota stravného lístka predstavuje rozdiel medzi jeho hodnotou a finančným príspevkom na stravovanie od zamestnávateľa a príspevkom zo sociálneho fondu. Túto hodnotu si hradí zamestnanec sám.

(3) Pri stravnej poukážke alebo finančnom príspevku na stravovanie zamestnávateľ prispieva 55% z minimálnej ceny gastrolístka (6,23 €) sumou 3,50 € a zo sociálneho fondu sumou 1,30 €. Zamestnanec pri stravnej poukážke v hodnote 6,30 € dopláca 1,50 €.



Čl. 43

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods. 2 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 zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Čl. 44

Sociálny fond

(1) Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 591/2007 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn:

- a) povinného prídeltu 1,0 % zo základu uvedeného v § 4, ods. 1 zákona o sociálnom fonde (súhrn hrubých miezd – platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok),
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1. zákona o sociálnom fonde.

(2) Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu peňažné dary zamestnancom:

- a) pri životných jubileách 55 a 65 rokov – pri odpracovaní:

najmenej dvoch rokov a menej ako päť rokov	100,- €
najmenej piatich rokov a menej ako desať rokov	200,- €
najmenej desať rokov	300,- €
- b) pri pracovných jubileách – odpracovaných:

10 rokov	200,- €
15 rokov	250,- €
20 rokov	300,- €
25 rokov	350,- €
30 rokov	400,- €
35, 40, 45 rokov	450,- €

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu pri odpracovaní minimálne jedného roka v škole:

- a) peňažný dar vo výške 200,- € pri narodení dieťaťa,
- b) finančnú sumu vo výške 200,- € pri úmrtí priameho rodinného príslušníka zamestnanca: manžel/manželka, partner/partnerka (preukázateľne žijúci v spoločnej domácnosti), otec/matka, syn/dcéra.
- c) finančnú sumu vo výške 200,- € v prípade živelnej pohromy

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie podľa článku 41, ods. 2 tejto Kolektívnej zmluvy.

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu

- a) príspevok na spoločné posedenie všetkých zamestnancov ku Dňu učiteľov (podľa finančných možností sociálneho fondu),
- b) príspevok na regeneráciu pracovnej sily (podľa finančných možností sociálneho fondu),
- c) na rekreačno-ozdravovaciu aktivitu, organizovanú odborovou organizáciou v spolupráci so školou, finančnú čiastku vo výške maximálne 20,- € na jedného zamestnanca



(6) Zamestnancom, zamestnaným na kratší pracovný čas, sa peňažné dary poskytnú v alikvotnej čiastke.

(7) Všetky príspevky zo sociálneho fondu podliehajú zdaneniu podľa zákona NR SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších zmien a doplnkov.

Čl. 45

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatné využívanie počítačovej miestnosti, priestoru jedálne a priestorov na športovanie, vrátane športového náradia a náčinia v presne vymedzenom čase v súlade s prevádzkovými možnosťami a so súhlasom vedúceho zamestnanca.

Čl. 46

(1) Zamestnávateľ uzatvorí s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou (ďalej len „DDS“) zamestnávateľskú zmluvu tak, aby zamestnanci mali možnosť zúčastniť sa na tomto dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ umožňuje účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere minimálne 1 rok a o účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení prejavia záujem.

(2) Ak má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s DDS, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

(3) Zamestnávateľ poskytne mesačný príspevok na DDS zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku zmluvu s niektorou DDS, vo výške 2 % z hrubej mzdy zamestnanca. Nárok na príspevok v spomenutej výške vzniká zamestnancovi, ktorý si na DDS prispieva minimálne 75 % zo sumy, ktorú mu hradí zamestnávateľ. Zamestnancovi bude jeho výška príspevku vykonaná zrážkou zo mzdy.

(4) Nárok na príspevok zamestnávateľa sa preruší v prípade, že:

- a) zamestnanec v príslušnom kalendárnom mesiaci nemal zúčtovanú žiadnu mzdu z dôvodu práceneschopnosti alebo neplateného voľna,
- b) zamestnanec nastúpil na materskú, resp. rodičovskú dovolenku,

(5) Zamestnancom na skrátený pracovný úväzok sa poskytuje príspevok od zamestnávateľa v pomernej časti.

Časť VII

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Čl. 47

(1) Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

(2) Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle nariadenia vlády SR č. 247/2006 Z. z.

Čl. 48

(1) Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

(3) Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnú ochranu obdobne ako členovia Výboru odborovej organizácie.

Časť VIII

RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

Čl. 49

(1) Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

(2) Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Časť IX

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Čl. 50

(1) Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Je účinná v období od 01. 01. 2025 do 31. 12. 2025.

(2) Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 10 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

(3) Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.

(4) Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bola kolektívna zmluva k dispozícii na pracovisku, pre členov vedenia školy a členov výboru odborovej organizácie. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.



(5) Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.

(6) V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

(7) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v troch origináloch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jeden.

(8) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

Bratislava 21. 01. 2025

.....
Mgr. Andrea Hornáčková
predseda
Odborová organizácia zamestnancov

.....
Mgr. Eduard Filo
riaditeľ
Spojená škola internátna, Dúbravská cesta 1,
Bratislava