

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2025

Kolektívna zmluva na rok 2025

uzatvorená v súlade so zákonom NR SR č.2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní, Zákonníkom práce, zákonom č. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom zákone a ostatnými pracovno- právnymi predpismi v znení neskorších predpisov.

Zmluvné strany

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ s MŠ pri zdravotníckom zariadení, 059 81 Dolný Smokovec 70, Vysoké Tatry IČO 732432007, zastúpená Mgr. Miroslavou Langovou, predsedníčkou ZOOZPŠaV

a

ZŠ s MŠ pri zdravotníckom zariadení, 05981 Dolný Smokovec 70, Vysoké Tatry IČO 17070376, zastúpená PaedDr. Máriou Veselovskou, riaditeľkou školy

Prerokované a odsúhlasené dňa: 27. 1. 2025

Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpisu oboma zmluvnými stranami.

Táto kolektívna zmluva je účinná 30. 1. 2025

Účinnosť kolektívnej zmluvy končí dňom 31. 12. 2025

Kolektívna zmluva bola zverejnená v Centrálnom registri zmlúv dňa 10. 2. 2025

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl.5 ods. 6 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa bude používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany,“ namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP,“ zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ,“ namiesto zákona o ochrane verejného záujmu „ZOVZ “ a namiesto zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch označenie „zákon č. 138/2019 Z. z.“.

Článok 2

Uznanie oboch strán

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnanca. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť KZ

1. Táto KZ upravuje individuálne kolektívne vzťahy, pracovné podmienky medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovných pomerov.
3. Táto KZ je platná odo dňa jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť KZ sa začína nasledujúcim dňom od jej podpisu a končí sa dňom podpísania novej KZ.

Článok 4

Zmena KZ

1. KZ a jej obsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa zrealizujú formou dodatku ku KZ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecných záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na rok 2025.

Článok 5

Archivovanie KZ

1. Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu piatich rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s KZ

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.
2. Pre členstvo alebo činnosť odborových orgánov, pre výkon funkcií v odborovej organizácii, pre kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné diskriminačné či protizákonné dôsledky alebo opatrenia.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47, ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z KZ

1. Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. KZ pojednáva len o tých zložkách funkčného platu, kde je možnosť odchýlenia sa od zákona č. 553/2003 Z. z., alebo je možné určiť priaznivejšie podmienky zamestnávateľom.

Článok 7

Pracovný čas

3. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hod. týždenne. Na dodržanie fondu pracovného času u pedagogických zamestnancov bude vypracovaný pre jednotlivých pedagogických zamestnancov individuálny týždenný pracovný čas, ktorý bude pozostávať z hodín priamej vyučovacej činnosti a s činnosťami súvisiacimi s výchovno – vzdelávacou prácou. Pracovný čas zamestnancov je upravený v pracovnom poriadku zamestnávateľa. Do pracovného času sa nezapočítava čas na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
4. V čase vedľajších prázdnin zamestnávateľ môže prideliť pedagogickým zamestnancom práce v súlade s ich pracovnou zmluvou (t. j. práce súvisiace s vyučovaním alebo výchovnou prácou) vrátane umožnenia práce a ďalšieho vzdelávania mimo pracoviska.

Článok 8

Práca nadčas

1. Za prácu nadčas sa u pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia hodina alebo hodina priamej výchovnej práce prevyšujúca mieru vyučovacej povinnosti alebo povinnosti výchovnej práce prevyšujúcej základný úväzok stanovený § 2, 3,5 Nariadenia vlády SR č. 238/2004 Z. z. a podľa Zákona č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Zamestnávateľ a zamestnanec dohodli, že za hodiny práce nadčas podľa bodu 1 budú zamestnanci čerpať náhradné voľno v zmysle „Dohody o čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas“, ktorá tvorí súčasť pracovného poriadku.

Článok 9

Osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu

1. Na základe § 250b ZP v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platí:
 - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
 - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti,

- c) ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy, ustanovenie § 142 ods. 4 a 5 tým nie je dotknuté.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade mimoriadnej situácie uvedenej v bode 1 ods. c) čl. 9 zabezpečí zamestnancom stravovanie formou finančného príspevku na stravu.

Článok 10

Starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ bude, podľa svojich finančných možností, zlepšovať pracovné prostredie zamestnancov.
2. Sociálna oblasť a ďalšia starostlivosť o zamestnanca sa riadi pravidlami o tvorbe a použití SF, ktoré sú súčasťou tejto KZ.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom voľno s náhradou mzdy pri príležitosti rezortného a medzinárodného dňa učiteľov (SR, UNESCO).
4. Zamestnanci majú nárok 1-krát ročne zúčastniť sa team buildingu (relaxačný deň) za účelom regenerácie pracovnej sily s cieľom sebazdokonalenia a utuženia vzťahov v kolektíve realizovaného zamestnávateľom.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3. písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 11

Dovolenka

1. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.
2. Dovolenka učiteľov, vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov MŠ, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Pedagogickí zamestnanci pracujúci na odd. TBC majú nárok na jeden týždeň dodatkovej dovolenky.

Článok 12

Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v 12. deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne dohodou o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie

v prospech účtu odborovej organizácie IBAN: SK4775000000004022557772 vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu, vždy do 12. dňa v mesiaci.

Článok 13

Príplatky a náhrady, odmeny

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností dosahovaných v pracovných výsledkoch zamestnancov alebo za vykonávanie prác zamestnancov nad rámec ich povinností, v súlade s interným mzdovým predpisom.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v priebehu kalendárneho roka upraviť výšku osobných príplatkov, resp. odmien zamestnancov tak, aby v kategórii 610 boli vyčerpané pridelené finančné prostriedky na príslušný kalendárny rok.
3. Zamestnancovi prislúcha: a) za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok vo výške 25% priemerného hodinového zárobku, b) za hodinu práce vo sviatok príplatok vo výške 100% priemerného hodinového zárobku, c) za hodinu pracovnej pohotovosti 30% z priemerného hodinového zárobku, pokiaľ sa v týchto prípadoch zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1. písm. c) Zákona č. 553/2003 Z. z.).

Článok 14

Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo 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) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí po skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvoch funkčných platov. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 7 rokov a skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, zamestnávateľ mu vyplatí dva funkčné platy nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1. ZP v súvislosti s pridelenou výškou finančných prostriedkov na príslušný kalendárny rok.
4. Zamestnávateľ môže poskytnúť po vzájomnej písomnej dohode zamestnancom neplatené voľno, ak o to zamestnanec požiada a ak to dovoľujú prevádzkové možnosti zamestnávateľa.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4, ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo návrhu na vyriešenie sporu o

plnenie záväzku z KZ, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na MPSVaR SR.

3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, využijú na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavenie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie možnosť používať:
 - a) pracovné priestory, kopírovacie zariadenie, telefónu linku a možnosť pripojenia na internet na náklady zamestnávateľa,
 - b) bezplatne rokovaciu miestnosť (zborovňu, triedy) za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, riešenia kolektívnych sporov a zasadania odborových orgánov,
 - c) bezplatne priestory na zverejnenie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov (odborárska nástenka).
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, ktorí sú funkcionármi vyšších odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborovej organizácie. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu podľa § 136 ZP, najmä však:
 - predseda ZO - 5 dní v roku s náhradou mzdy,
 - člen výboru Rady ZO SŠ - 10 dní v roku bez náhrady mzdy,
 - člen orgánov OZ PŠaV na Slovensku - 8 dní v roku bez náhrady mzdy,
 - člen výboru ZO - 2 dni v roku s náhradou mzdy,
 - člen komisie BOZP - 2 dni v roku s náhradou mzdy.

Článok 19

Súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy, najmä:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie sa vyžaduje v týchto prípadoch:
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana - § 240 ZP,
 - b) prerokovať s odborovou organizáciou:
 - vydanie pracovného poriadku,
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok podľa § 111 ods. 1 ZP,
 - určenie hromadného čerpania dovolenky podľa § 111 ods. 2 ZP,
 - vydanie predpisov a pravidiel pre BOZP podľa § 39 ZP,
 - určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien podľa § 90 ods. 4 ZP,
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi počíta do pracovného času podľa § 90 ods. 10 ZP,
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas podľa § 97 ods. 6 a 9 ZP,
 - stanovenie podmienok, za ktorých sa bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci podľa § 152 ods. 8 písm. a, b, c ZP,
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške 80% jeho funkčného platu podľa § 142 ods. 4 ZP,
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie v zmysle Zákon č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,
 - pri hromadnom prepúšťaní (o dôvodoch hromadného prepúšťania, o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať) podľa § 73 ods. 2 ZP,
 - opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno – právnych vzťahov podľa § 29 ods. 2 ZP,
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov podľa § 73 ods. 2 ZP,
 - zavedenie pružného pracovného času podľa § 88 ods. 1 ZP,
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja podľa § 94 ods. 2 ZP,
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou podľa § 159 ods. 4 ZP,
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33 € - § 191 ods. 4 ZP,
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania § 198 ods. 2 ZP,

- vývoj zamestnanosti, opatrenia, otázky sociálnej politiky, hygieny pracovného prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, predchádzanie úrazov a chorôb z povolania, ochrana zdravia § 237 ZP,
- rozhodnutie či ide o neospravedlnené zmeškanie práce § 144 ods. 6 ZP. c) na požiadanie písomne informovať odborovú organizáciu najmä - najneskôr 1 mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov § 29 ods. 1 ZP,
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa, v lehote raz polročne § 47 ods. 4 ZP,
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas § 49 ods. 6 ZP,
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu § 73 ods. 2 ZP,
- o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa §229 ods. 1 a 2 ZP,
- o použití mzdových prostriedkov poskytovať rozbery, hospodárske a štatistické výkazy
- o prípadných zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadení vlády SR,
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP § 6 NV SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytnutia OOP. d) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia Ministerstva školstva Slovenskej republiky, MPSVaR SR a OZ PŠaVč.j.3790/97 – III/11 zo dňa 1.12.1997 najmä: -nad stavom BOZP u zamestnávateľa § 149 ods. 1 ZP,
- v oblasti pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ § 239 ZP.

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutie svojich orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ a riešenia otázok spoločného záujmu. Zamestnávateľ sa zaväzuje takéto pozvanie prijať.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadania (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu. Odborová organizácia sa zaväzuje takéto pozvanie prijať.
5. Zamestnávateľ a zástupca odborovej organizácie majú právo požiadať o účasť a vystúpenie na zasadnutí orgánov odborového zväzu a poradách vedenia. Zamestnávateľ i odborová organizácia majú povinnosť vyhovieť.

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146, 147 a 148 ZP a zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme tohto bude:
 - a) zabezpečovať potrebné ochranné pracovné prostriedky (ďalej OPP), udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické, ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky poruchy a havárie,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
 - f) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - g) vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - i) poskytovať zamestnancom ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávnych predpisov bezplatné používanie potrebných OPP, umývacie, čistiace, dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv,
 - j) OPP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - k) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OPP,
 - l) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracovisku. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách, ustanoveného zákonom.

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.
2. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotí minimálne:

- jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úroveň BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- jedenkrát do roka rozsah a podmienky poskytovania OPP v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. a Zákon 124/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OPP a v súlade s vnútornou smernicou o prideľovaní a používaní OPP.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe Zmluvy s PZS:
 - a) absolvovať preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov v ambulancii PZZ v zmysle platnej legislatívy na odd. TBC,
 - b) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti podľa (§ 8 zák. č.462/2003 Z. z.).

Článok 24

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom stravovanie formou finančného príspevku na stravovanie podľa § 152 ZP.
Nárok na finančný príspevok má aj:
 - a) zamestnanec počas dovolenky,
 - b) zamestnanec pracujúci na základe dohody.
 Podmienky zabezpečenia stravovania zamestnancov sú upravené v internej smernici.
4. Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa § 152 ZP ods.9.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie kontinuálneho vzdelávania bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zák. 138/2019 Z. z.

3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody o zvýšení kvalifikácie so zamestnávateľom a sú zaradení do PKV na príslušný kalendárny rok, bude postupovať podľa platných predpisov - §153, §154 a §155 ZP.
4. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijný rozvoj¹,
 - 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.
5. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna
6. Pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.
7. Zamestnávateľ koordinuje a zabezpečuje profesijný rozvoj zamestnancov podľa ročného plánu vzdelávania pedagogických a odborných zamestnancov v zmysle § 40 ods. 5 zákona č. 138/2019 Z. z. a vydáva plán profesijného rozvoja v zmysle § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z. po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov, a v pedagogickej rade.
8. Zamestnávateľ zabezpečuje a poskytuje pedagogickým a odborným zamestnancom aktualizčné vzdelávanie v zmysle § 57 zákona č. 138/2019 Z. z. a vydáva potvrdenie o aktualizčnom vzdelávaní. Aktualizačné vzdelávanie zabezpečuje podľa potrieb školy na:
 - a) udržiavanie alebo obnovovanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti,
 - b) získanie nových vedomostí a informácií o zmenách v právnych predpisoch, výchovno-vzdelávacích programoch, pedagogickej dokumentácii a ďalšej dokumentácii alebo
 - c) získanie nových vedomostí a zručností v konkrétnej oblasti pracovnej činnosti.
9. Aktualizačné vzdelávanie zabezpečuje podľa potrieb školy a v rozsahu podľa plánu profesijného rozvoja².

Článok 26

Tvorba sociálneho fondu a náklady na kolektívne vyjednávanie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
 - a) povinným prídélom vo výške 1%
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,25%
 - c) spolu pre rok 2025 vo výške 1,25% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

¹ (§ 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z.

² § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.

Článok 27

Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2025 najmenej 3 % mesačne z objemu zúčtovaných plátov.

Článok 28

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne. Za 1. polrok najneskôr do 30. septembra a za celý rok do 31. januára príslušného kalendárneho roka.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák. č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
3. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
5. Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy končí platnosť a účinnosť všetkých kolektívnych zmlúv pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme a odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a Zákonníka práce, platných a účinných u zamestnávateľa ku dňu nadobudnutia jej účinnosti.

Dolný Smokovec, 30. 1. 2025

.....
PaedDr. Mária Veselovská
riaditeľka školy

.....
Mgr. Miroslava Langová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

Zásady pre tvorbu a použitie Sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie a zásady hospodárenia s finančnými prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF) v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v pôsobnosti ZŠ s MŠ pri zdravotníckom zariadení, Dolný Smokovec 70, Vysoké Tatry. Odborová organizácia sa podieľa na spolupráci so zamestnávateľom pri tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Nevýčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa IBAN: SK50 8180 0000 0070 0009 3712.
5. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo platov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra.
6. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
8. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF zodpovedá riaditeľ školy PaedDr. Mária Veselovská a predseda odborovej organizácie Mgr. Miroslava Langová.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2025

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2025

a)	povinný prídel vo výške 1,25% z hrubých miezd	7 700,00 EUR
b)	zostatok SF z roku 2024	1 903,81 EUR
	Celkom	9 603,81 EUR

(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025

a)	stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený ZP	4 860,80 EUR
b)	sociálna výpomoc jednorazová nenávratná	450,00 EUR
c)	odpracované roky v organizácii	210,00 EUR
d)	životné jubileá (50 r., 60 r.)	100,00 EUR
e)	kultúrna, športová, spoločenská činnosť, exkurzno-vzdelávacie zájazdy	2 583,01 EUR
f)	dary	1 400,00 EUR
	Celkom	9 603,81 EUR

Článok 3

Použitie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok vo výške 0,70 € na jeden odobratý obed (248 pracovných dní x 28 zamestnancov x 0,70 €/obed = 4 860,80 €, vid'. Vnútný predpis č. 1/2023).

2. Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

- pri úmrtí rodinného (v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o SF §7 ods.2) – 100,00 €
- pri dlhodobej PN (minimálne 6 mesiacov) – 150,00 €
- pri živelných pohromách - 100,00 €

3. Odpracované roky

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom za odpracované roky v organizácii jednorazový príspevok vo výške:

- 20 rokov – 50,00 €
- 25 rokov – 60,00 €
- 30 rokov – 70,00 €
- 35 rokov – 80,00 €

4. Životné jubileá

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok pri životnom jubileu:

- 50 rokov – 50,00 €
- 60 rokov – 50,00 €

5. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie športových podujatí, spoločenských posedení pri príležitosti konca školského roka a konca kalendárneho roka:

- deň učiteľov 30,00 € na osobu – 1x ročne
- zaver školského roka 30,00 € na osobu – 1x ročne
- kapustnica ku koncu roka 30,00 € na osobu – 1x ročne

6. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom darčkové predmety pri príležitosti konca kalendárneho roka – 50,00 € na osobu.

Čl. 4 Čerpanie sociálneho fondu

Č E R P A N I E
Sociálneho fondu v roku 2024 v ZŠ s MŠ pri
zdravotníckom zariadení, Dolný Smokovec 70, Vysoké Tatry

Zostatok z roku 2023	1 739,38 €
Prídel v roku 2024	6 831,95 €
Čerpanie v roku 2024	6 667,52 €

Zostatok k 31. 12. 2024 1 903,81 €

Čerpanie:

- február 2024	376,72 € (príspevok na stravu)
- marec 2024	352,92 € (príspevok na stravu)
- apríl 2024	348,84 € (príspevok na stravu)
- máj 2024	355,64 € (príspevok na stravu)
- jún 2024	363,80 € (príspevok na stravu)
- júl 2024	352,24 € (príspevok na stravu)
- júl 2024	50,00 € (príspevok pri životnom jubileu)
- júl 2024	910,00 € (príspevok pri príležitosti ukončenia šk. roka)
- august 2024	354,96 € (príspevok na stravu)
- september 2024	343,40 € (príspevok na stravu)
- október 2024	354,20 € (príspevok na stravu)
- október 2024	220,00 € (príspevok za odpracované roky)
- november 2024	336,70 € (príspevok na stravu)
- november 2024	1400,00 € (darčkové predmety pre zamestnancov)
- december 2024	302,40 € (príspevok na stravu)
- december 2024	245,70 € (príspevok na stravu)

SPOLU: 6 667,52 €

Čl. 5 Záverečné ustanovenia

1. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa a jeho prostriedky patria všetkým zamestnancom ktorí sú v danom roku v pracovnom pomere a tvoria SF.
2. S rozpočtom SF na príslušný kalendárny rok a s čerpaním finančných prostriedkov za predchádzajúci kalendárny rok budú zamestnanci školy oboznámení, minimálne jedenkrát ročne, najneskôr do 31. marca príslušného kalendárneho roka.
3. Tieto zásady tvorby a použitia SF môže zamestnávateľ meniť len po dohode s odborovou organizáciou. Každá zmena týchto zásad sa uskutoční písomne.
4. Tieto zásady sú súčasťou Kolektívnej zmluvy.