

Vnútorňý predpis č. 001/2025

Kolektívna zmluva ZŠ s MŠ Liptovská Lúžna 569
na rok 2025

Účel internej smernice

Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

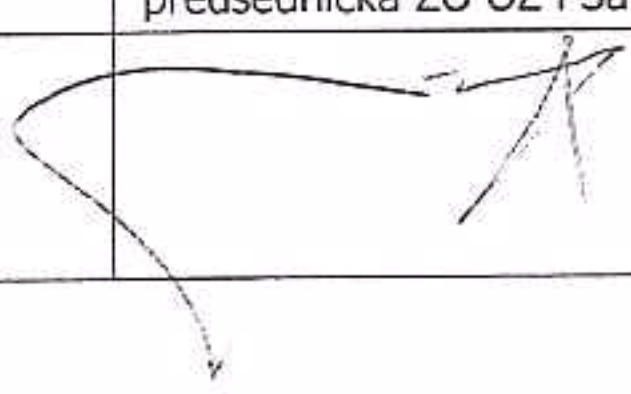
Oblasť platnosti

Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.

Počet strán: 30

Počet príloh: 2

Vzťah k už vydaným vnútorným predpisom: tento nový vnútorný predpis ruší predpis č.: 001/2024 Kolektívnu zmluvu na rok 2024 z 26.01.2024

Gestorský útvar	Schválil	Meno a priezvisko schvaľovateľa	Mgr. Martin Mihálik Mgr. Petronela Hladová predsedníčka ZO OZ PŠaV	Dátum schválenia	27.01.2025
RŠ, ZRŠ		Podpis schvaľovateľa		Dátum účinnosti	27.01.2025

Vnútorý predpis 001/2025

Kolektívna zmluva ZŠ s MŠ Liptovská Lúžna 569 na rok 2025

1. Pridelenie vnútorného predpisu:

Vnútorý predpis bol pridelený:

Útvar	Dátum prevzatia	Podpis
Riaditeľ	27.01.2025	
ZO OZPŠaV	27.01.2025	

2. Uloženie vnútorného predpisu

Vnútorý predpis bude trvalo uložený v útvere riaditeľa. Je prístupný všetkým zamestnancom.

3. Oboznámenie s vnútorným predpisom

Zodpovedný vedúci zamestnanec organizačného útvaru je povinný bezodkladne, najneskôr na najbližšej porade útvaru po pridelení príkazu riaditeľa zabezpečiť oboznámenie všetkých zamestnancov s príkazom riaditeľa a zároveň informovať o tom, kde bude trvalo uložený.

Kolektívna zmluva na rok 2025

uzatvorená dňa **27.01.2025** medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ s MŠ Liptovská Lúžna, IČO: 36135895, zastúpenou Mgr. Petronelou Hladovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 Stanov Rady ZO a na základe plnomocenstva (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou v Liptovskej Lúžnej 569, 034 72 Liptovská Lúžna 569, IČO: 37813170, zastúpenou Mgr. Martinom Mihálikom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ).

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

1 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1.1 Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 Stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa **16.12.2024**, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Petronelu Hladovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo z **16.12.2024** tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 1.2 Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadovacou listinou na základe zákona SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- 1.3 Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok **2025** skratka "KZVS".

Článok 2

2 Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 2.1 Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2.2 Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

3 Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 3.1 Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 3.2 Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa okrem bodu 24.6 nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
- 3.3 Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 27.01.2025 a končí prijatím novej kolektívnej zmluvy.

Článok 4

4 Zmena kolektívnej zmluvy

- 4.1 KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a čísloujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- 4.2 Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

5 Archivovanie kolektívnej zmluvy

5.1 Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

6 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 6.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 6.2 Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany.
- 6.3 Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- 6.4 Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

7 Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť, pracovný pomer na dobu určitú

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, **za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:**

7.1 Príplatok za riadenie - (§ 8 zákona č. 553/2003 Z. z.)

7.1.1 Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.

7.1.2 Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

7.2 Príplatok za zastupovanie vedúceho zamestnanca - (§ 9 zákona č. 553/2003 Z. z.)

7.2.1 Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

7.2.2 Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

7.3 Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

7.3.1 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených tretej a štvrtej kategórie v zmysle

percentuálneho rozpätia platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ.

- 7.3.2 Zamestnávateľ ZŠ s MŠ Liptovská Lúžna 569 v roku **2025** nemá vo svojej organizačnej štruktúre profesie, ktoré sú zaradené do druhej, tretej a štvrtej kategórie.

7.4 Príplatok za zmennosť - (§ 13 zákona č. 553/2003 Z. z.)

- 7.4.1 Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ rozvrhol pracovný čas v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke patrí príplatok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia **1,3 – 10,0 %** platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ.
- 7.4.2 Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak je jeho pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne. Príplatok za zmennosť sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na **50** eurocentov nahor.
- 7.4.3 Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanom, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne bude mesačne vyplatený príplatok za zmennosť vo výške **34,00 €** mesačne.

7.5 Príplatok za výkon špecializovanej činnosti-(§13 a §13b zákona č. 553/2003 Z. z.)

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- 7.5.1 pedagogickému zamestnancovi za činnosť **triedneho učiteľa**:
- a) ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
 - b) ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 14%, (§ 13b OVZ),
- 7.5.2 pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť **uvádzajúceho pedagogického zamestnanca** alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca:
- a) ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
 - b) ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.
- 7.5.3 Príplatok za výkon špecializovaných činností sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

7.6 Príplatok za prácu v noci

7.6.1 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

7.7 Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

7.4.1 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122 b ods. 1 Zákonníka práce.

7.8 Príplatok za prácu vo sviatok

7.8.1 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

7.9 Plat za prácu nadčas

7.9.1 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu:

- a) zvýšenú o 30%,
- b) zvýšenú o 60% ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni

7.9.2 Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16, § 17 a § 18 OVZ.

7.10 Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

7.10.1 Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

7.10.2 Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .

7.10.3 Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

7.11 Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

7.11.1 Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

7.11.2 Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

7.12 Osobný príplatok

- 7.12.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku (OP) na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).
- 7.12.2 O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho znížení, zvýšení alebo odobratí rozhoduje riaditeľ školy na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- 7.12.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- 7.12.4 Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný OP príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, zmene kritérií na poskytovanie OP alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol OP priznaný, resp. podľa výšky finančných prostriedkov zamestnávateľa.
- 7.12.5 Kritériá na poskytovanie osobných príplatkov a mimoriadnych odmien zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom.

7.13 Príplatok za profesijný rozvoj (§ 14e zákona č. 553/2003 Z. z.)

- 7.13.1 Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:
- a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- 7.13.2 Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na do 7 rokov najviac v sume 12 platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
- 7.13.3 Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná od **prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci**, v ktorom pedagogický zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- 7.13.4 Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- 7.13.5 Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

- 7.13.6 Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi.
- 7.13.7 Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
- 7.13.8 Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných od 31.08.2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31.08.2026.

7.14 Príplatok začínajúceho pedagogického a začínajúceho odborného zamestnanca (§ 14c zákona č. 553/2003 Z. z.)

- 7.14.1 Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi (PZ) a začínajúcemu odbornému zamestnancovi (OZ) patrí príplatok začínajúceho PZ a OZ. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške **6 %** z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je PZ a OZ zaradený.
- 7.14.2 Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia PZ a OZ do kariérového stupňa začínajúci PZ a začínajúci OZ.
- 7.14.3 Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

7.15 Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia (§ 14d zákona č. 553/2003 Z. z.)

- 7.15.1 Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa. Príplatok je najviac 2,50% z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.“.
- 7.15.2 Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od:
- a) počtu hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
 - b) počtu žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
 - c) počtu tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

7.16 Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku (§ 120 ods. 1 písm. C zákona č. 553/2003 Z. z.)

- 7.16.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť odmenu zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do vo výšky jeho funkčného platu, ak sú splnené nasledovné podmienky:
- a) zamestnanec v čase dovŕšenia 50 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky,

- b) zamestnanec v čase dovŕšenia 60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 6 rokov,
- c) v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok školy alebo pracovnú disciplínu,
- d) v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.
- e) Pri nesplnení podmienok uvedených v bode 30 písmeno a) až d) môže zamestnávateľ poskytnúť odmenu v pomernej časti, alebo odmenu neposkytne.

7.17 Pracovný pomer na dobu určitú

7.17.1 Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávanie zamestnancov v pracovnom pomere na dobu určitú sa riadi § 48 ZP. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 rokov najviac dvakrát.

Článok 8

8 Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 8.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v **30.** deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 8.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 8.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne záujem na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca, člena odborovej organizácie v prospech účtu Rady ZO OZ v Ružomberku, č. účtu SK82 0900 0000000011491378, vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15. dňa v mesiaci.
- 8.4 Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 9

9 Odstupné a odchodné

- 9.1 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné v zmysle § 76 ZP.
- 9.2 Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho **2** funkčných platov.

Článok 10

10 Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- 10.1 Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) v roku **2025 je 27,00 €** mesačne na jedného zamestnanca.
- 10.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje, za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok DDS podľa predchádzajúcej vety za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.
- 10.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

11 Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- 11.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických a odborných zamestnancov, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. (§ 7 ods. 4 OVZ).

Článok 12

12 Pracovný čas zamestnancov

- 12.1 V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle KZVS na rok **2025** a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 12.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska za podmienok špecifikovaných v pracovnom poriadku.
- 12.3 V prípade vyhlásenia chrípkových prázdnin na základe rozhodnutia príslušného orgánu prideliť zamestnávateľ zamestnancovi náhradnú prácu. Ak zamestnancovi nie je možné náhradnú prácu prideliť, zamestnanec je povinný čerpať dovolenku alebo náhradné voľno za prácu nadčas. Toto ustanovenie nahrádza predchádzajúci súhlas ZO OZPSaV potrebný na nariadenie hromadného čerpania dovolenky zamestnávateľom.

Článok 13

13 Dovolenka na zotavenie

- 13.1 V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah stanovený v ZP o 1 týždeň pre všetkých zamestnancov.
- 13.2 Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má v roku **2025** právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho článku.

- 13.3 Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere dovolenky 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši 33 rokov veku.
- 13.4 Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce (pedagogických zamestnancov) je 9 týždňov v kalendárnom roku.

Článok 14

14 ďalšie pracovné voľno

- 14.1 Zamestnávateľ poskytne v 2. polroku zamestnancovi 2 dni pracovného voľna podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Zmluvné strany sa dohodli, že toto pracovné voľno bude v podmienkach ZŠ s MŠ Liptovská Lúžna 569 poskytnuté v prvý deň jesenných prázdnin, t.j. 31.10.2025 a ďalší deň podľa uváženia.

<i>Tretia časť</i> Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán
--

Článok 15

15 Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 15.1 Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- 15.2 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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 15.3 Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

16 Riešenie kolektívnych sporov

- 16.1 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.
- 16.2 Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- 16.3 Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- 16.4 Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume **500 eur**. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 17

17 Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

17.1 Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

17.2 Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP).

Článok 18

18 Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

18.1 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 §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) jednu miestnosť v budove ZŠ s MŠ Liptovská Lúžna 569, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) použiť jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky ap./ na svoj náklad,
- e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia, súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

18.2 Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom OO, na zabezpečenie nevyhnutných činností v príp. potreby (úprava rozvrhu).

18.3 Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).

Článok 19

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

19.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

a) ***vyžiadať si predchádzajúci súhlas*** odborovej organizácie ***alebo rozhodnúť po dohode*** s ňou v nasledovných prípadoch:

- a) 1 vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa - § 12 ZOVS
- a) 2 výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP)
- a) 3 vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
- a) 4 nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- a) 5 zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP)
- a) 6 dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP)
- a) 7 zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
- a) 8 určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
- a) 9 určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
- a) 10 určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- a) 11 odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP)
- a) 12 určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods.6 a 9 ZP)
- a) 13 vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
- a) 14 prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- a) 15 na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- a) 16 zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- a) 17 vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
- a) 18 určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3 a § 7 odst. 3 zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- b) 1 ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, najneskôr 1 mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu

- b) o dôvodoch prechodu
- c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
- d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP)
- b) 2 o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ZP)
- b) 3 o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP)
- b) 4 o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
- b) 5 pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- b) 6 výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2 a ods. 4 ZP)
- b) 7 o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
- b) 8 zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- c) 1 rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
- c) 2 opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- c) 3 opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- c) 4 výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- c) 5 zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
- c) 6 nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
- c) 7 organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- c) 8 dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- c) 9 rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a ods. 6 ZP)
- c) 10 rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c/ ZP)

- c) 11 stanovenie podmienok, za ktorých sa bude zamestnancom školy poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§152 ods. 8, písm. a/ ZP)
 - c) 12 opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
 - c) 13 opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - c) 14 požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP)
 - c) 15 rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
 - c) 16 stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
 - c) 17 zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)
 - c) 18 rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP)
 - c) 19 organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP)
 - c) 20 opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- d) **umožniť** odborovej organizácii **vykonávanie kontrolnej činnosti** v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a do- klady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).

Článok 20

20 Záväzky odborovej organizácie

- 20.1 Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- 20.2 Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 20.3 Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- 20.4 Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 21

21 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

21.1 Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení zákona č.309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z, o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

21.2 Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

- a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP,
- d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- i) poskytovať pedagogickým zamestnancom, ktorí vyučujú predmet telesná a športová výchova 1 x ročne (v mesiacoch september – december) príspevok na športovú obuv a športové oblečenie max. do výšky 70,- €/zamestnanec, pretože pracujú v prostredí, v ktorom obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou

- mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- l) znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
 - m) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
 - n) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných látok (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - o) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠ a V (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

Článok 22

22 Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

22.1 Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

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

- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch,
- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 23

23 Zdravotná starostlivosť

23.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa do tretieho dňa pracovnej neschopnosti **25 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55 %** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č.462/2003 Z. z.)
- d) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a OZ v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej 1x ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 24

24 Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

24.1 Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 25

25 Stravovanie

- 25.1 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 pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- 25.2 Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 25.3 Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa formou príspevku na prevádzkové náklady v ŠJ sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- 25.4 Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,52 eura** na jedno hlavné jedlo.
- 25.5 Zamestnávateľ umožní kúpu stravy pre rodinného príslušníka v zmysle platných pokynov MŠ SR z dôvodu starostlivosti o rodinného príslušníka.
- 25.6 Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie podľa bodu 3 tohto článku v zmysle § 152 ods. 3 písmeno A – C ZP zamestnancom aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a zamestnancom pracujúcim na dohodu. Ďalej zamestnancom na materskej a rodičovskej dovolenke, počas účasti na školeniach a formách vzdelávania profesijného rozvoja (kontinuálneho vzdelávania) a iných podujatiach realizovaných v škole, ako i iným dospelým osobám, ktoré vykonávajú služby škole (lekári, psychológovia, lektori, ďalší pedagogickí zamestnanci a OZ zúčastňujúci sa školení... a pod.).

Článok 26

26 Starostlivosť o kvalifikáciu

- 26.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 26.2 Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 26.3 Zamestnávateľ v spolupráci so ZV sa bude finančne podieľať zo SF na organizovaní školení pre vedúcich zamestnancov pre ZŠ s MŠ a predsedu ZO OZ.
- 26.4 Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu (§ 82 zákona 138/2019 Z.z.):
- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) vzdelávanie schválené riaditeľom školy a zaradené do plánu profesijného rozvoja a na príslušný rok,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie schválenej riaditeľom školy v zmysle plánu profesijného rozvoja na príslušný rok,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- 26.5 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 podľa odseku 25.4.
- 26.6 Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 27

27 Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

- 27.1 Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelením vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,5 %
- zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Zásady na tvorbu a použitie **SF v roku 2025** tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č. 2.

Štvrtá časť
Článok 28

Záverečné ustanovenia

- 28.1 Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára nasledujúceho roku.
- 28.2 Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane dva podpísané exempláre.
- 28.3 Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- 28.4 KZ nadobúda účinnosť **27.01.2025 a platí do** podpísania novej KZ alebo jej dodatku.

V Liptovskej Lúžnej **27.01.2025**

Mgr. Martin Mihálik
za zamestnávateľa


Mgr. Petronela Hladová
za odborovú organizáciu

73-1020-508
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Základná škola s MŠ
034.72 Liptovská Lúžna

Príloha č.1

Plnomocenstvo

Základné organizácia OZ PŠ a V na Slovensku pri ZŠ s MŠ v Liptovskej Lúžnej 569, IČO 36135895 **spĺnomocňuje** týmto Mgr. Petronelu Hladovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok **2025**, ako ju aj spĺnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok **2025** v mene našej základnej organizácie.

Liptovská Lúžna 16.12.2024



Mgr. Anna Čárachová
podpredseda ZO OZ PŠaV
pri ZŠ s MŠ Lipt. Lúžna

Plnomocenstvo prijímam.

Liptovská Lúžna 16.12.2024



Mgr. Petronela Hladová

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl. 1

1 Sociálny fond

- 1.1 Výška sociálneho fondu v roku **2025** je určená vo výške 1,50 % zo základu pre výpočet prídelu.
- 1.2 Sociálny fond /ďalej len SF/ je fondom zamestnávateľa na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- 1.3 Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere. Výbor ZO OZPŠaV aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 1.4 Príspevok zo SZ možno poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca a poberateľovi starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku; za rodinného príslušníka sa pre tieto účely považuje manžel (manželka) a nezaopatrené deti zamestnanca.
- 1.5 V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a výborom ZO OZ.
- 1.6 Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia. Za predpokladu vydania nových právnych predpisov, ktoré upravujú inak použitie SF, sa zamestnávateľ a výbor ZO OZ dohodne o ďalšom postupe nakladania so SF.
- 1.7 Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa číslo účtu: SK 72 56000000008338791002. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní po začatí mesiaca formou preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- 1.8 Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s výborom ZO OZ.
- 1.9 Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF a riadnu účtovnú evidenciu a dodržiavanie predpisov sú zodpovedné Mgr. Mariana Veslovská, ZRŠ, Mgr. Gabriela Žihlavníková, účtovníčka, poverené zamestnávateľom.
- 1.10 Príspevky zo SF, s výnimkou príspevkov poskytnutých v nepeňažnej forme na závodné stravovanie, na vzdelávacie akcie, na kultúrne a športové akcie, majú charakter príjmov zo závislej činnosti a zdaňujú sa osobitnou 19 % sadzbou dane z príjmu zamestnanca.
- 1.11 Na príspevok zo SF, s výnimkou príspevku na dopravu z ďalšieho prídelu, nie je právny nárok. Príspevok možno poskytnúť iba na **základe písomnej žiadosti** zamestnanca a o jeho poskytnutí rozhoduje zamestnávateľ a výbor ZO OZ.
- 1.12 Príkaz k úhrade nákladov a iné čerpanie fondu podpisuje riaditeľ ZŠ s MŠ a predsedníčka výboru ZO OZ, resp. nimi poverení zamestnanci. Časové plnenie zo SF môže byť do výšky stavu účtu.
- 1.13 Predpokladom pre plnenie zo SF je **žiadosť zamestnanca, odporučená riaditeľom ZŠ s MŠ a ZO OZ.**
- 1.14 Všetky platby zo SF budú realizované cez výplaty zamestnancov.

Čl. 2

2 Tvorba sociálneho fondu

2.1 Sociálny fond sa tvorí:

- a) povinným prídedom a ďalším prídedom dohodnutým v kolektívnej zmluve vo výške 1,50 % zo základu na určenie prídeldu podľa § 3 ods.1 zákona č.152/94 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- b) zo zostatku SF z predchádzajúceho roku.

Čl. 3

3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

3.1 Úhrada výdavkov do zamestnania a späť

- 3.1.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe žiadosti **príspevok na dopravu do zamestnania a späť**, ak zamestnanec denne dochádza do zamestnania a cestovné náklady presahujú 10 € s výnimkou MHD dvakrát ročne, v mesiaci jún a november, príspevok vo výške:.

Mesačné výdavky na cestovné:

nad 20,- €

nad 25,- €

príspevok zo SF:

60,- €

130,- €

Priloží sa doklad preukazujúci výšku nákladov na jednu cestu.

- 3.2 **Sociálna výpomoc nenávratná** – zamestnávateľ na základe žiadosti a po schválení s výborom Rady ZO OZ poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- 3.2.1 pri úmrtí rodinného príslušníka /manžel/ka, druh/družka/ sumu do výšky **100,-€**.

- 3.2.2 pri úmrtí zamestnanca poskytne sociálnu výpomoc druhému z manželov do výšky:

pri 1 dieťati - 100,- €

pri 2 deťoch - 200,- €

pri troch a viac - 300,- €

- 3.2.3 pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia, individuálnej situácie v rodine do výšky **100,- €**

- 3.2.4 pri úmrtí zamestnanca, ktorý sa sám staral o dieťa sa poskytne sociálna výpomoc podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine do výšky **300,- €**. Príloha k žiadosti: úmrtný list

- 3.2.5 v mimoriadne závažných dôvodoch /napr. živelná pohroma a pod./ diferencovane vo výške:

- 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3320,- €

- ak je škoda vyššia ako 3320,- €, maximálne vo výške 332,- €

Prílohy k žiadosti:

- potvrdenie poisťovne o výške škody
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie o vzniku udalosti

- 3.2.6 na nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky **100 €** – jedenkrát ročne.

Príloha k žiadosti:

- potvrdenie o nákupe – fotokópia pokladničného dokladu
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

- 3.2.7 príspevok na okuliare 1-krát za 3 roky vo výške: do **150,- €**

Príloha k žiadosti:

- potvrdenie o nákupe – fotokópia pokladničného dokladu

- 3.2.8 príspevok na zubnú protézu 1-krát za 5 rokov vo výške: do **150,- €**

Príloha k žiadosti:

- potvrdenie o úhrade – fotokópia pokladničného dokladu

- 3.2.9 pri dlhodobej PN zamestnanca trvajúcej najmenej 3 po sebe nasledujúce kalendárne mesiace do výšky **210,- €**, maximálne jedenkrát za kalendárny rok

- 3.2.10 v mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine, diferencovane do výšky **300,-€**, výpomoc sa poskytne jedenkrát za dva roky

Prílohy k žiadosti: - čistý mesačný príjem zamestnanca aj manžela / manželky, druha, družky/

- potvrdenie o návšteve školy detí
- invalidný dôchodok - potvrdenie sociálnej poisťovne
- potvrdenie výborom ZO OZ, riaditeľom ZŠ s MŠ

3.3 Regenerácia pracovnej sily

- 3.4.1 príspevok na regeneráciu pracovnej sily do výšky max do výšky **15,- €** formou finančného príspevku, poukazu alebo vecného daru dostane každý zamestnanec, príp. zamestnanec na dôchodku (kt. v ZŠ s MŠ Lipt. Lúžna končil pracovný pomer) v mesiaci november alebo december. Zdokladuje sa menný zoznam účastníkov.

- 3.4.2 príspevok na regeneráciu pracovnej sily zamestnancom ZŠ s MŠ Liptovská Lúžna formou finančného príspevku po prerokovaní v gremiálnej rade a schválení riaditeľom školy maximálne do výšky **200,- €**. Zdokladuje sa menný zoznam účastníkov.

3.4 Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

- 3.4.3 Zo SF sa budú hrať náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov zamestnancov, ktoré budú organizované alebo schválené Radou ZO OZ alebo metodickým oddelením (MZ, PK). Z prostriedkov SF sa poskytne príspevok do výšky **220,- €** na účastníka zájazdu. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu. Zdokladuje sa menný zoznam účastníkov.

3.5 Dary - zamestnávateľ poskytne na základe žiadosti dar zamestnancom:

- 3.5.1 pri pracovnom jubileu 25 rokov odpracovaných v školstve finančný dar zo SZ vo výške **250,- €**, tým zamestnancom, ktorí dosiahnu odpracovaný vek v danom roku

- 3.5.2 pri životnom jubileu 50 rokov fyzického veku finančný dar zo SF vo výške **300,- €**

- 3.5.3 pri životnom jubileu 60 rokov fyzického veku finančný dar zo SF vo výške **200,- €**

- 3.5.4 za záchranu života finančný dar zo SF vo výške **300,- €**

- 3.5.5 za udelenie Jánskeho plakety za darcovstvo krvi finančný dar zo SF do výšky:

- zlatá plaketa **300,- €**

- strieborná plaketa **200,- €**
- bronzová plaketa **100,- €**

Príloha žiadosti: doklad o udelení plakety.

- 3.5.6 na zakúpenie kytice pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu do výšky **50,- €** zo SF
- 3.5.7 príspevok na regeneráciu darcom krvi, príp. vecný dar /podľa počtu odberov/ zo SF do výšky:
- 0 - 10 odberov **15,- €**
 - 11 - 20 odberov **30,- €**
 - 20 a viac odberov **50,- €**

3.6 Kultúrna, spoločenská, športová a vzdelávacia činnosť

- 3.6.1 zo SF sa poskytne príspevok na organizovanie kultúrnych podujatí, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, s bývalými zamestnancami ZŠ (MŠ a ŠZ), rôznych školení (v otázkach BOZP, pracovnoprávných vzťahoch a pod.), členských schôdzí ZO OZPŠaV do výšky **20,- €** na osobu,
- 3.6.2 zo SF sa poskytne príspevok na uhradenie prevádzkových nákladov pri organizovaní kultúrno-spoločenských podujatí najviac do výšky **2.500,- €** na jedno podujatie,
- 3.6.3 zo SF sa poskytne príspevok na úhradu slávnostného obeda pri príležitosti Dňa učiteľov do výšky **20,- €** na osobu.
- 3.6.4 zo SF sa môže poskytnúť príspevok do výšky **15,- €** na osobu pri príležitosti Dňa učiteľov formou finančného príspevku, poukazu alebo vecného daru, ktorý dostane každý zamestnanec, príp. zamestnanec na dôchodku (kt. v ZŠ s MŠ Lipt. Lúžna končil pracovný pomer). Zdokladuje sa menný zoznam účastníkov.
- 3.6.5 zo SF sa poskytne príspevok na športové podujatie pre zamestnancov max. do výšky **20,- €** na osobu.

3.7 Stravovanie

- 3.8.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo SF v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,52 €** na jedno hlavné jedlo.

Čl. 4

4 Záverečné ustanovenie

Tieto zásady sú súčasťou Kolektívnej zmluvy na rok **2025** a nadobúdajú účinnosť dňom **27.01.2025**, ich účinnosť končí **dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy**.

V Liptovskej Lúžnej **18.02.2025**

.....
Mgr. Petronela Hladová
predsedníčka ZO OZPŠaV pri ZŠ s MŠ Lipt. Lúžna

73-1020-508
ZO/OZ PŠaV na Slovensku
Základná škola s MŠ
034.72 Liptovská Lúžna

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
S MATERSKOU ŠKOLOU
Liptovská Lúžna 569

.....
Mgr. Martin Mihálik
riaditeľ ZŠ s MŠ Lipt. Lúžna