

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa **27.12.2024** medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri ABC – Centre voľného času, Októbrová 30, 080 01 Prešov, IČO: 42078300 zastúpenou PhDr. Ivanou Kizákovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods.5 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa **14.11.2024** / ďalej Odborová organizácia /

a

ABC – Centrum voľného času, so sídlom v Prešove, Októbrová 30, IČO: 00187453, zastúpeným Mgr. Evou Labudovou, riaditeľkou ABC-CVČ (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

(2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods.2 písm.b Stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa **14.11.2024**, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani PhDr. Ivanu Kizákovu, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie z **14.11.2024** tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa **01.01.1998**. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ABC Centra voľného času, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.¹

(4) 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 Zákona č. 311/2001Z. z., v znení neskorších úprav a predpisov - Zákonníka práce skratka "ZP", namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „POZ“.

¹ Ak je obec alebo mesto zamestnávateľom je potrebné dať namiesto slov "založenú zriaďovacou listinou" slová "na základe zákona č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení" a namiesto „...riaditeľa školy.“ označiť funkciu štatutárneho orgánu zamestnávateľa

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle §§ 230 - 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) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti, počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy, spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov, vyplývajúcu z platných právnych predpisov.

(4) Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborového orgánu. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

(5) Výbor ZO OZ PŠaV je oprávnený najmä:

- vstupovať na pracovisko zamestnávateľa
- vyžadovať od vedúcich pracovníkov potrebné informácie a podklady
- podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávnych vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim pracovníkom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ
- vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov, zistených pri výkone kontroly, alebo na realizáciu návrhov, ktoré podali odborové orgány, vykonávajúce túto kontrolu.

(6) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnancov zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy, ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

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

(3) KZ sa 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.²

(4) **Kolektívna zmluva nadobúda platnosť** dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína **1. januára 2025 a končí 31. decembra 2026.**

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods.6 zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise KZ, zverejniť KZ v Centrálnom registri zmlúv.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.**

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a jeden rovnopis doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote **5 dní** od jej podpísania.

(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. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha 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.

(3) Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

^{2/} Personálna pôsobnosť KZ, ako aj účinnosť KZ sa môžu vymedziť odlišne

DRUHÁ ČASŤ

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú **obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru** s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru porušením postupu, uvedeného 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 zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, v znení neskorších predpisov a podmienok, uvedených v tejto časti KZ.
- (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.
- (4) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 5 ZP).

Článok 8

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, 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).
- (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.
- (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,- €**.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce, alebo 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, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť č. 30, o výmere 36 m², v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán
- b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu
- d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku
- e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod./ na svoj náklad
- f) 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
- g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods.1a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138

ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

(1) **Zamestnávateľ sa zaväzuje**, na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborovej organizácie PŠaV Prešov, č.ú.: **IBAN SK82 0900 0000 0000 1149 1378 vo výške 0,50%** z čistého mesačného príjmu člena a v prospech účtu príslušnej Základnej organizácie **0,50%** z čistého mesačného príjmu člena, vždy v termíne výplaty.

(2) 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.

TRETIA ČASŤ

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 12

Platové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov.
2. **Zamestnávateľ určí tarifný plat**
 - a) zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou fyzickej a manuálnej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
 - b) ostatným zamestnancom v platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil o dva platové stupne vyššej, než by bol zamestnancovi určený plat podľa dĺžky započítanej praxe.(§ 7 ods. 4 zákona č. 553/ 2003 Z. z.).
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje ponechať zvýšený osobný príplatok zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov podľa základnej stupnice platových taríf na rok **2025 a 2026** o 5% v zvýšenom osobnom príplatku.

Článok 13

Odmeny a príplatky

- (1) **Odmeny**

a) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku v sume jeho funkčného platu** ak v organizácii odpracoval minimálne 10 rokov nepretržite.

b) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku v sume 50 % jeho funkčného platu** ak v organizácii odpracoval menej ako 10 rokov nepretržite.

c) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **60 rokov veku v sume jeho funkčného platu** ak v organizácii odpracoval minimálne 10 rokov nepretržite.

d) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **60 rokov veku v sume 50 % jeho funkčného platu** ak v organizácii odpracoval menej ako 10 rokov nepretržite.

e) Pri príležitosti **Rezortného dňa** poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom **pracovné voľno s náhradou funkčného platu**, ktoré zamestnancom umožní čerpať v čase vedľajších prázdnin. Zamestnávateľ ocenenému zamestnancovi vyplatí finančný dar vo výške **150,€**.

f) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri príležitosti jeho **pracovného jubilea** odmenu vo výške **100 €** ak pracovný pomer zamestnanca trvá u zamestnávateľa najmenej 15 rokov a vo výške **100 €** každé ďalšie piate výročie .

(2) Príplatky

1 **Osobný príplatok**

a) **Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku** na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien. Kritériá na priznanie osobného príplatku vypracuje zamestnávateľ, alebo (po poverení zamestnávateľom) riaditeľ školského zariadenia, v spolupráci s výborom dotknutej základnej organizácie.

b) **Na účel mimotarifných zložiek platu** (osobný príplatok, odmeny) vyčlení zamestnávateľ v rozpočte a zamestnancom vyplatí sumu minimálne **6% z objemu tarifných plátov zamestnancov**.

c) **Znížiť výšku priznaného osobného príplatku** zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení, po prerokovaní s odborovou organizáciou. Odobrať úplne priznaný osobný príplatok zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

d) Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení po prerokovaní s príslušnou základnou organizáciou.

2 Ostatné príplatky

a) Zamestnávateľ bude realizovať vyplácanie príplatkov za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu a za prácu vo sviatok v zmysle § 16-18 OVZ / odmeňovanie vo verejnom záujme / (ďalej len OVZ)

Článok 14

Príplatky, plat za prácu nadčas a náhradné voľno za prácu nadčas.

3 Príplatky

§ 16

Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.

§ 17

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce.

§ 18

Príplatok za prácu vo sviatok

(1) Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

(2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa odseku 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

(3) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň. Zamestnancovi, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva práce vo verejnom záujme v zahraničí a ktorému patrí funkčný plat podľa prvej vety, sa poskytuje zahraničný funkčný plat (§ 22 ods. 1).

§ 19

Plat za prácu nadčas

(1) Za hodinu **práce nadčas** patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o **30 %**, a **ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 %** hodinovej sadzby funkčného platu.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu

nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

(2) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

(3) Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

- **Náhradne voľno**

a) Náhradné voľno (NV) za prácu nadčas patrí zamestnancovi **za 100%-tný úväzok po odpracovaní viac ako 8 hod. denne**

aa) Náhradné voľno (NV) za prácu nadčas patrí zamestnancovi **za 80%-tný úväzok po odpracovaní viac ako 6,5 hod. denne**

b) Náhradné voľno (NV) za **prímestský tábor počas letných prázdnin**: za 5 dní v PT patrí zamestnancovi za 100%-tný úväzok 3 dni NV
zamestnancovi za 80%-tný úväzok 4 dni NV

bb) Náhradné voľno (NV) za **prímestský tábor počas jarných prázdnin**: za 2 dní v PT patrí zamestnancovi za 100%-tný úväzok 1 deň NV
zamestnancovi za 80%-tný úväzok 2 dni

- **Pracovné voľno**

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na

a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, najviac na **sedem dní** v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

b) sprevádzanie

1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na **sedem dní** v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na **desať dní** v kalendárnom roku,
3. Zamestnancovi, ktorý ešte neodpracoval celý kalendárny rok, patrí pomerná časť pracovného voľna za každý celý odpracovaný kalendárny mesiac.

(c) Zamestnávateľ poskytne v **druhom polroku kalendárneho roka 2025 a v druhom polroku kalendárneho roka 2026** zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 odst. 3 písm c) ZP **jeden deň pracovného voľna**, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

(d) Pri príležitosti **Rezortného dňa** poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom **pracovné voľno** s náhradou funkčného platu, ktoré zamestnancom umožní čerpať v čase vedľajších prázdnin.

(e) V prípade, že **zamestnanec** neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne **poskytoval prvú pomoc**, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou funkčného platu.

(f) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať **neplatené voľno** v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou.

Článok 15

Výplata platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť plat zamestnancom raz mesačne, najneskôr v **15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca**.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 16

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.

- (1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie počas roka **2025-2026** je **2%**.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume **2%** z hrubého platu mesačne.

Článok 17

Záväzky zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok **2025-2026**, ako aj o jeho zmenách .

(2) Zamestnávateľ bude pravidelne štvrťročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (P1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní (§ 229, ods. 2 a § 238, ods. 2 ZP).

ŠTVRTÁ ČASŤ

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

článok 18

Záväzky zamestnávateľa

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

a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:

- určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov),
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zák. č. 552/2003),
- vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcovi zamestnancov, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240, ods. 8 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne minimálne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP).

b/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvode prechodu,
 - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa dvakrát ročne,
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- 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 zamestnávateľ 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),
- f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
 - o objeme a použití finančných prostriedkov na všetky zložky plátov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok **2025-2026**, ako aj o jeho zmenách,
 - o opatreniach, súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov).

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom, pod následkom neplatnosti výpovede,
- porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom, pod následkom neplatnosti upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny,
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88, ods. 1 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133, ods. 3 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca ,dôvodne podozrivého z o závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),
- opatrenia, zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159, ods. 4 ZP),
- požadovanú úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50,- € (§ 191 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze, alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k základným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237, ods. 2 písm. c) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).

Poznámka: Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

d/ umožniť odborovej organizácii

vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov, vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa, za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (3) Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základných organizácií, pôsobiacich u zamestnávateľa.

PIATA ČASŤ

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 20

Ochrana práce

- (1) Zamestnávateľ, v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146-147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších úprav a predpisov (ďalej len zákon o BOZP), 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.
- (2) Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
 - a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach, vykonávaných zamestnancami (§ 6, ods.1 písm. c) zákona o BOZP),

- b) 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),
- c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6, ods.1 písm. l) zákona o BOZP),
- d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6, ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
- e) bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu, v súlade s § 17, ods. 2 zákona o BOZP,
- f) 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),
- g) odstraňovať nedostatky, zistené kontrolnou činnosťou (§ 9, ods. 2 zákona o BOZP),
- h) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej OOPP), na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev, vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6, ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- i) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6, ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- j) 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),
- k) 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),
- l) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19, ods. 5 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady, spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§ 6, ods.10 zákona o BOZP),
- n) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6, ods. 5 zákona o BOZP),
- o) vykonávať, v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách, za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu, s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov. Správu prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko (§ 21, ods. 6 a 7 zákona o BOZP),
- p) znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov.

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(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 zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP,
- 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, na základe záväzného pokynu, odstránenie závad v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov prerušenie ďalšej práce,
- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, v spolupráci s odborovou organizáciou, zhodnotiť minimálne:
- 1- krát ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP, vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- 1- krát ročne rozsah a podmienky poskytovania OOPP, v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- b/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov zo sociálneho fondu .
- c/ **počas dočasnej pracovnej neschopnosti** zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - **od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 40%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - **od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70%** denného vymeriavacieho základu
- d/ zamestnávateľ umožní zamestnancom absolvujúcim počas školského roka kúpeľnú liečbu a čerpať na tento účel :
 1. nevyčerpanú minuloročnú dovolenku
 2. neplatené voľno
- e/ zamestnávateľ umožní zamestnancovi počas kalendárneho roka čerpať **neplatené voľno dva mesiace** /individuálne/ na základe lekárskeho potvrdenia z veľmi vážnych dôvodov a so súhlasom zriaďovateľa / po operácii rod. príslušníka – nutná operácia a pod. /
- f/ zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.
- (2) 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.

(3) **Zamestnávateľ poskytne zamestnancom možnosť odrekreovať svoje dieťa v prímestských táboroch organizovaných ABC CVC za úhradu stravy.**

Článok 24

Stravovanie

(1) **Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť 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) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie najmä **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.**

(3) **Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla**, najviac však na každé jedlo do sumy **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.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie **aj zo sociálneho fondu** v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,70 eur** na jedno hlavné jedlo.

(5) V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny **formou stravovacích poukážok, alebo finančným príspevkom na stravovanie**, ktorých hodnota je najmenej **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.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa §§ 153 - 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami, zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle §155 ZP.

(4) Zamestnávateľ poskytne podľa § 140 pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa v rozsahu :

- a) najmenej v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní
- b) **5 pracovných dní** v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji pracovníkov (vzdelávaní) alebo záverečnej skúšky
- c) **10 pracovných dní** na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie, či záverečných prác
- d) **40 dní súhrne** na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok

(5) Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky pre zabezpečovanie rekvalifikácie, v zmysle zákona č. 5/2004 Zb. o službách zamestnanosti, v súlade s potrebami školy alebo zariadenia, aj prostredníctvom úradu práce.

(6) Zamestnávateľ poskytne členom OZ PŠaV na Slovensku pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení, organizovanom orgánom odborovej organizácie k pracovnoprávnej problematike, alebo problematike BOZP.

(7) **Členovia OZ PŠaV na Slovensku majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV na Slovensku vo veciach, súvisiacich s ich pracovným pomerom.**

Článok 26

Ostatné nároky a práva zamestnancov, vyplývajúce z tejto KZ

1. Pracovný čas

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku **2025-2026** u zamestnávateľa ustanovuje **pracovný čas** zamestnanca na **37 a ½** hodiny týždenne.
- (2) Pre zlepšenie pracovných podmienok pedagogických zamestnancov a na základe KZ zamestnávateľ zavádza pre plnenie pracovných povinností v CVČ **pružný pracovný čas** (§ 88 ods. 2 ZP). V súvislosti so zavedením pružného pracovného času je zamestnanec povinný **byť na pracovisku v čase od 10,00 hod. do 14,00 hod.** okrem dňa kedy vykonáva pedagogický dozor, VVČ záujmového útvaru mimo budovy CVČ, alebo ak riaditeľka centra alebo zástupkyňa centra rozhodnú inak
- (3) Pedagogický zamestnanec v rámci stanoveného pracovného času 37,5 hod, týždenne , t.j. 7,5hod. denne môže vykonávať činnosti súvisiace s VVČ **jednu hodinu denne doma** v období od začatia do ukončenia činnosti záujmových útvarov (október až 15. jún , alebo ak riaditeľka centra nerozhodne inak
- (4) Zamestnávateľ v zmysle §250b odst. 2 písm. a) umožní zamestnancom, ktorých charakter práce to umožňuje vykonávať práce zo svojej domácnosti tzv. Home Office.

2. Dovoľenka

Základná výmera **dovoľenky** je päť týždňov (**25 dní**). Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov (**30 dní**) patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Dovoľenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a **vychovávateľa je deväť týždňov (45 dní)** v kalendárnom roku.

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku **2025-2026** predlžuje výmera dovoľenky za kalendárny rok nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u **nepedagogických zamestnancov** o jeden týždeň nad rozsah stanovený ZP.

3. Odstupné a odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odstupné** podľa §76 ods. 1,2 ZP

Ak sa pracovný pomer skončil **výpoveďou**, z dôvodov uvedených v § 63 ZP, ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

- a) najmenej v sume **jedného funkčného platu** zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky a menej ako 5 rokov
- b) **dvojnásobku jeho funkčného mesačného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
- c) **trojnásobku jeho funkčného mesačného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
- d) **štvornásobku jeho funkčného mesačného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov

Ak sa pracovný pomer skončil **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), písm. b), písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** najmenej v sume

- a) najmenej v sume **jedného funkčného platu** zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky
- b) **dvojnásobku jeho funkčného mesačného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 rokov a menej ako 5 rokov
- c) **trojnásobku jeho funkčného mesačného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
- d) **štvornásobku jeho funkčného mesačného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
- e) **päťnásobku jeho funkčného mesačného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov

Pri prvom skončení pracovného pomeru, podľa VKZ Čl. II, bodu 5., po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, **zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1,2 ZP a to vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.

ŠIESTA ČASŤ

Sociálny fond

Článok 27

Tvorba sociálneho fondu

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších úprav a predpisov. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok **2025-2026 je 1,25 %** zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

Článok 28

Použitie fondu

(1) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595 /2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

(2) Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

(3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet v ČSOB č. účtu **IBAN SK09 7500 0000 0040 0818 3444** príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávanía v sume rovnajúcej sa **0,05 %** zo súhrnu hrubých miezd alebo funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Siedma časť

Článok 29

Záverečné ustanovenia

(1) Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení, môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ.

(2) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto zmluvy začína **1.januára 2025** a končí **31.decembra 2026**.

(3) Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na r.**2025** sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto KZ. Záväzky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.

(4) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

(5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.

(6) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

(7) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a u predsedu Rady ZO OZ PŠaV na Slovensku Prešov.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Prešove dňa 27.12.2024