

Kolektívna zmluva na rok 2025



Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou v Pečovskej Novej Vsi
IČO: 42081530

Zastúpená: **Mgr. Janou Petrekovou, predsedníčkou**
(ďalej odborová organizácia)

a



Základná škola s materskou školou, Školská 459/12,
082 56 Pečovská Nová Ves
IČO: 36158097

Zastúpená: **PaedDr. Katarínou Sačkovou, riaditeľkou školy**
(ďalej zamestnávateľ)

uzatvárajú

podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU PRE ZAMESTNANCOV ODMEŇOVANÝCH PODĽA
ZÁKONA Č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV
PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME A O ZMENE A DOPLNENÍ
NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV NA ROK 2025**

I. ČASŤ ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1/ Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2/ Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov ZO OZPŠaV evidovanej na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky pod číslom VVS/1- 2 200/ 42081530 dňa 12. 02. 2008 a zo splnomocnenia, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedu odborovej organizácie.
Splnomocnenie tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 3/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- 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 Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" zákon č. 553/2003 Z. z., namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“ zákon č. 552/2003 Z. z., namiesto označenia zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „ ZOPZOZ“ zákon č. 138/2019 Z. z.“, namiesto zákona č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení zákonov v znení neskorších predpisov skratka „ zákon o BOZP „, a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka "KZVS" .

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1/ Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
- 2/ Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
- 3/ Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, budú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

- 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 pracovnoprávných 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/ KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 3/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvným i stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu. Platnosť KZ končí **dňom 31. decembra 2025**, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1/ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode 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 aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2025. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- 1/ Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, na ktoré bola KZ uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v jednom rovnopise ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3/ Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
- 4/ Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo¹ na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
- 5/ Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo² na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté nástenka v zborovni školy.

II. ČASŤ

KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

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 postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- 2/ V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní 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.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

- 1/ Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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 dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o

¹ § 230b ods. 1 Zákonníka práce

² § 230b ods. 1 Zákonníka práce

- plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
- 3/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

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 KZ na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za 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 odborových orgánov

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
- a) priestory pre činnosť odborovej organizácie,
 - b) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2/ Zamestnávateľ umožní vhodnú úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (najmä úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu

Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,50 % čistej mzdy vždy do 25 dňa v mesiaci.

- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje.

Článok 12

Závazky odborovej organizácie

- 1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa. (§ 230 ZP).

Článok 13

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

- 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:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 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 dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- 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),

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za štvrtrok (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),

- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 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 podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- 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),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP),
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods. 6 zákona č. 355/2007 Z. z.),
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§ 7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.),
- plán profesijného rozvoja (§ 40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.),

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 doklady (§ 239 ZP).

2/ Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane končenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou - podľa § 240 ods. 7 ZP.

III. ČASŤ

INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KZ, ZÁVÄZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN A ZAMESTNANCOV V OBLASTI ODMEŇOVANIA

Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, podľa ustanovení dohodnutých v tejto KZ.

Kolektívna zmluva pojednáva len o tých zložkách funkčného platu, kde je možnosť odchýlenia sa od zákona č. 553/2003 Z. z., alebo je možné určiť priaznivejšie podmienky zamestnávateľom.

Článok 14

Platové podmienky

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).
- 2/ Zamestnávateľ, sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhoduje riaditeľ školy na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 zákona č. 553/2003 Z. z.)
- 4/ 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.
- 5/ 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. Odobrať úplne priznaný osobný príplatoz zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov, v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu alebo, ak zanikli podmienky, pre ktoré bol tento osobný príplatoz priznaný.
- 6/ Kritériá pre priznávanie príplatku za riadenie prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

Článok 15 Výplata platu

- 1/ Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k **15. dňu v mesiaci** po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat sa zasiela zamestnancovi na účet, ktorý si sám určil.

Článok 16 Odstupné a odchodné, príplatky

- 1/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné** pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce **nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.**
- 2/ V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné.
- 3/ Zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou.
- 4/ Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.
- 5/ **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 absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

Príplatok za profesijný rozvoj prizná zamestnávateľ na dobu **siedmich rokov** najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa bodu 5 a zohľadňuje dobu vyplácania uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj podľa § 32g a vypláca sa do 31. augusta 2026.

- 6/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi ďalšie príplatky podľa zákona 553/2003 o OVZ :
 - a) v súlade s § 16 (práca v noci),

- b) v súlade s § 17 (práca v sobotu a v nedeľu),
 - c) v súlade s § 18 (práca vo sviatok),
 - d) v súlade s § 19 (práca nadčas),
 - e) v súlade s § 19a a § 21 (neaktívna časť pracovnej pohotovosti).
- 7/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu** zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu** zamestnanca.
- Zamestnávateľ zamestnancovi poskytne teda odchodné vo výške **2 funkčných plátov**.
- 8/ Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške:
- a) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako 6 mesiacov, nevyplatí žiadnu odmenu,
 - b) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 6 mesiacov a menej ako 12 mesiacov, odmenu vo výške 10 % jeho funkčného platu,
 - c) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 1 rok a menej ako 2 roky, odmenu vo výške 20 % jeho funkčného platu,
 - d) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 2 roky a menej ako 3 roky, odmenu vo výške 30 % jeho funkčného platu,
 - e) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky a menej ako 4 roky, odmenu vo výške 40 % jeho funkčného platu,
 - f) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 4 roky a menej ako 5 rokov, odmenu vo výške 50 % jeho funkčného platu,
 - g) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov, odmenu vo výške 100 % jeho funkčného platu
- 9/ Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí **príplatok za zmennosť** mesačne v rámci rozpätia **1,3 % až 10 %** platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Článok 17

Pracovný čas zamestnancov

- 1/ V zmysle KZ v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ v roku 2025 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

Článok 18

Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

- 1/ Dovolenka zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce.
To znamená :
 - a) základná výmera dovolenky je **päť týždňov**,
 - b) dovolenka vo výmere **šesť týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa,
 - c) dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce – pedagogických a odborných zamestnancov je **deväť týždňov**.
- 2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 odst. 3 písm. c) Zákonníka práce v **prvom polroku** kalendárneho roka 2025 **jeden** deň pracovného voľna a v druhom polroku kalendárneho roka 2025 taktiež jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
- 3/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na jeden pracovný deň v **deň účasti na darovaní krvi**, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Splnenie tejto podmienky je zamestnanec povinný sa zamestnávateľovi preukázať písomným potvrdením (dokladom).

Článok 19

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je **2 % z funkčného platu zamestnanca**.
- 2/ DDS a oslobodenie od dane :
Podľa § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov, je **príjmom oslobodeným od dane nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi v úhrnnej sume najviac 500 eur za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov**, ak zákon o dani z príjmov neustanovuje inak a zamestnávateľom vynaložené prostriedky na toto nepeňažné plnenie nie sú uplatnené ako výdavky na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov.
- 3/ Zamestnávateľ neplatí zamestnancovi mesačný príspevok na DDS ak:
 - a) zamestnanec prerušil účasť na DDS (o čom musí vopred upovedomiť zamestnávateľa písomne),
 - b) je dôvodom prerušenia dlhodobá pracovná neschopnosť /nad 30 dní/ zamestnanca, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, pracovné voľno bez náhrady mzdy v trvaní viac ako 30 dní alebo iné dôvody vyplývajúce zo všeobecného záujmu,
 - c) je ukončený PP so zamestnancom.

Článok 20

Záväzky zamestnávateľa

- 1/ Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2025, ako aj o jeho zmenách.
- 2/ Zamestnávateľ bude pravidelne štvrťročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (P1- 04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad. Prehliadku si zamestnanec môže uplatniť bezplatne podľa zákona č.577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby s poskytovaním zdravotnej starostlivosti. Preventívnu prehliadku mimo verejného zdravotného poistenia si zamestnanec hradí sám.
- 2/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- 3/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **75 %** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
- 4/ V prípade hromadného výskytu infekčných, bakteriálnych, vírusových a iných prenosných ochorení je zamestnávateľ povinný zabezpečiť ochranu zdravia zamestnancov, najmä vykonaním preventívnych opatrení, vybavením pracovísk dezinfekčnými prostriedkami a inými prostriedkami na zabránenie šírenia takýchto ochorení.

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- 1/ Zamestnávateľ umožní pracovníkom v priebehu školského roka zúčastňovať sa krátkodobých výchovno-vzdelávacích zájazdov organizovaných zamestnávateľom, Radou ZO OU PŠaV, ak tomu nebránia prevádzkové potreby.
- 2/ 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.
- 3/ Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení, organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zväzových zásad, poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.
- 4/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatne využívanie vlastných telovýchovných objektov za účelom relaxácie a regenerácie síl. Využívanie je možné len v mimopracovnom čase zamestnanca, keď objekty nie sú využívané.

- 5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uhradiť príspevok na rekreáciu zamestnanca podľa interného predpisu č. 3/2025 uvedený v prílohe č. 2 tejto kolektívnej zmluvy.
- 6/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uhradiť príspevok na športovú činnosť dieťaťa zamestnanca podľa interného predpisu č.4/2025 uvedený v prílohe č. 3 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 23

Stravovanie

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny a voči zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie.
- 2/ Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie poskytnutím jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení pre všetkých zamestnancov, ktorí v rámci pracovnej zmeny vykonávajú prácu viac 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 poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie, ak:
 - a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
 - b) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
 - c) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa.
- 5/ 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 **0,15 €** na jedno hlavné jedlo.

Článok 24

Starostlivosť o bývanie

- 1/ Zamestnávateľ bude podľa svojich možností pomáhať pri riešení bytových potrieb vlastných zamestnancov a zamestnávateľ bude spolupracovať s orgánmi miestnej samosprávy pri riešení bytových otázok pracovníkov školy.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. ods. 1 písm. c) zákona č. 552/2003 Z. z. a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 3/ Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie³ zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu nepedagogických zamestnancov a jej prehlbovanie. Zvyšovanie kvalifikácie pedagogických zamestnancov prerokuje v termíne plánu⁴ profesijného rozvoja.
- 4/ Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.
- 5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.
- 6/ Zamestnávateľ je oprávnený⁵ uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.
- 7/ Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- 8/ 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.
- 9/ Pracovné voľno podľa bodu 7 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom.
- 10/ Zamestnávateľ koordinuje a zabezpečuje profesijný rozvoj zamestnancov podľa ročného plánu vzdelávania PZ a OZ v zmysle § 40 ods. 5 zákona č. 138/2019 Z. z. a vydáva plán profesijného rozvoja v zmysle §40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z. po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov a v pedagogickej rade.

³ § 153 Zákonníka práce

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

⁵ § 154 ods. 3 Zákonníka práce

- 11/ Zamestnávateľ zabezpečuje a poskytuje PZ a OZ aktualizácie vzdelávania v zmysle § 57 zákona č. 138/2019 Z. z. a vydáva potvrdenie o aktualizacom vzdelávaní. Aktualizačné vzdelávanie zabezpečuje podľa potrieb školy na:
- a) udržiavanie alebo obnovenie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti,
 - b) získanie nových vedomostí a informácií o zmenách v právnych predpisoch, výchovno-vzdelávacích programoch, pedagogickej dokumentácii, alebo
 - c) získaní nových vedomostí a zručností v konkrétnej oblasti pracovných činností.
- 12/ Aktualizačné vzdelávanie sa zabezpečuje podľa potrieb školy a v rozsahu podľa plánu profesijného rozvoja.

Článok 26

Ďalšie predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu

Výnimka pri uzatváraní pracovnoprávneho pomeru na dobu určitú § 48, ods. 4 ZP:

- 1/ Zamestnávateľ môže uzatvárať pracovnú zmluvu na dobu určitú opakovane aj nad dva roky a to opakovane na každý školský rok, na pracovnej pozícii:
- sezónne práce upratovačky pri rekonštrukciách,
 - sezónne práce kuriča a záhradníka,
 - pracovné pozície nepedagogických zamestnancov, ktoré sú uvedené v dohodách alebo zmluvách uzavretých v rámci realizácií projektov.
- 2/ Pracovný pomer na určitú dobu možno v pracovnej zmluve vymedziť nielen **konkrétnym dňom**, ale aj iným spôsobom, napríklad **skončením prác**, návratom z materskej dovolenky v prípade zamestnankyne alebo návratom z rodičovskej dovolenky v prípade zamestnanca alebo zamestnankyne.
- 3/ Na rozdiel od pracovného pomeru na dobu neurčitú v prípade skončenia pracovného pomeru na určitú dobu (v deň, ktorý je posledným dňom pracovného pomeru) **nie je potrebné prerokovanie so zástupcami zamestnancov**. Rovnako **nie je zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu**.
- 4/ Pracovný pomer na dobu určitú sa končí uplynutím dojednanej doby aj v prípade, ak je zamestnanec práceneschopný, vykonáva verejnú funkciu, alebo keď je žena tehotná, na materskej alebo rodičovskej dovolenke, ako aj v prípade, ak je na rodičovskej dovolenke muž – zamestnanec.
- 6/ Pri skončení pracovného pomeru na určitú dobu (v deň, ktorý je posledným dňom pracovného pomeru) **zamestnanci nemajú nárok na poskytnutie odstupného**, a to ani v prípade, ak ku skončeniu pracovného pomeru dochádza v dôsledku organizačných zmien u zamestnávateľa. Uvedené však neplatí, ak ešte pred uplynutím dojednanej doby dôjde ku skončeniu pracovného pomeru z organizačných dôvodov.
- 7/ Pri vzniku pracovného pomeru na určitú dobu zamestnávateľ musí dbať, aby **pracovná zmluva mala písomnú formu**. V opačnom prípade by sa tento pracovný pomer považoval za pracovný pomer na dobu neurčitú.

V zmysle § 48 ods. 1 Zákonníka práce platí, že: *Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.*

Článok 27

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

- 1/ Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 OVZ, § 7 ods. 4 POZ, nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov a v zmysle Aplikačnej pomôcky k práci nadčas, vydanjej Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR.
- 2/ Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať náhradné voľno najneskôr do konca augusta v danom roku. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.
- 3/ Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna podľa ods. 3, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vyplývajúce zo ZP.
- 4/ V čase vedľajších prázdnin zamestnanci prioritne čerpajú najprv náhradné voľno, až potom dovolenku.

IV. ČASŤ

SOCIÁLNY FOND

Článok 28

Tvorba sociálneho fondu

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídela a ďalšieho prídela podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídela vo výške **1%**
 - b) ďalším prídela najmenej vo výške **0,05 %**zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 29

Použitie fondu

- 1/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

- 2/ Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Rozpočet sociálneho fondu tvorí prílohu č. 4 tejto KZ.

V. ČASŤ

Článok 30

Záverečné ustanovenia

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie a plnenie záväzkov a práv tejto KZ budú vykonané na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2/ Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.
- 3/ Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný exemplár.
- 4/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
- 5/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- 6/ 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.
- 7/ Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
- 8/ Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.
- 9/ Súčasťou tejto KZ sú 4 prílohy.

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

V Pečovskej Novej Vsi, dňa 27. 03. 2025

Mgr. Jana Petreková
predsedníčka ZO OZ PŠaV

PaedDr. Katarína Sačková
riaditeľka školy

Prílohy:

1. Splnomocnenie
2. Smernica o poskytovaní príspevku na rekreáciu
3. Smernica o poskytnutí príspevku na športovú činnosť dieťaťa
4. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2025

Príloha č.1
Splnomocnenie



Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou, Pečovská Nová Ves
IČO : 42081530

SPLNOMOCNENIE

Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou v Pečovskej Novej Vsi **IČO: 42081530**, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 27. 01. 2025, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Janu Petrekovú, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2025 a zároveň ju splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2025 v mene našej základnej organizácie.

V Pečovskej Novej Vsi, dňa **27. 01. 2025**

Plnomocenstvo prijímam.

V Pečovskej Novej Vsi, dňa **27. 01. 2025**

Mgr. Jana Petreková

Príloha č. 2

Smernica o poskytovaní príspevku na rekreáciu

– samostatný dokument vedený pod číslom 3/2025

Príloha č. 3

Smernica o poskytnutí príspevku na športovú činnosť dieťaťa
– samostatný dokument vedený pod číslom 4/2025

Príloha č. 4

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2025

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2025

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2025		
1.	Povinný prídely vo výške 1 %	11 000,00 €
2.	Ďalší prídely vo výške 0,05 %	600,00 €
3.	Zostatok SF z roku 2024	3 612,05 €
Celkový príjem na rok 2025		15 212,05 €

Predpokladané výdavky sociálneho fondu na rok 2025		
1.	Sociálna výpomoc	400,00
2.	Deň učiteľov á 23,- €	1800,00
3.	Príspevok na koniec školského roka á 10,- €	800,00
4.	Príspevok na koniec kalendárneho roka á 5,- €	400,00
5.	Mikuláš á 15,- €	1230,00
6.	Kultúrne podujatia á 20,- €	1600,00
7.	Regenerácia pracovnej sily á 50,- €	4000,00
8.	Príspevok na stravovanie 0,15 €	2000,00
9.	Príspevok na ZO OZ	100,00
10.	Výlet	1 500,00
11.	Vianočný dar á 10,-€	800,00
12.	Rezerva, ostatné	582,05
Celkový výdaj na rok 2025		15 212,05 €

Mgr. Jana Petreková
predsedníčka ZO OZ

PaedDr. Katarína Sačková
riaditeľka školy