



Kolektívna zmluva na rok 2025

Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole Jarovnice 192 v Jarovniciach IČO:42082935, zastúpená
Ing. Adrianou Belejkaníčovou, predsedníčkou ZO OZ PŠaV / ďalej odborová
organizácia/

a

Základná škola Jarovnice 192 v Jarovniciach IČO 36158119, zastúpená
Mgr. Máriou Horváthovou, riaditeľkou školy/ ďalej len 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**

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

(1) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, upraviť priaznivejšie pracovné podmienky zamestnania zamestnancov základnej školy a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- vzájomné vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
- práva a povinnosti zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy zamestnávateľa a zamestnancov,
- platové podmienky zamestnancov,
- sociálna oblasť, tvorba, použitie a čerpanie sociálneho fondu.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.1998.

Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2025 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa, zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 a §232, 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) Podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne, v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ods. 5 ZP).
- (4) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno podľa §136 ods.1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
- (5) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
- (6) Pre členstvo alebo pre činnosť v odboroch, pre výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnancov a zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje všeobecné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vztahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.

(3) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(4) KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2025, nadobúda účinnosť 1. apríla 2025 a končí 31. decembra 2025.

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 ustanovenia kolektívnej zmluvy, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od pridelených rozpočtov. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto kolektívnej zmluve zmeniť aj iné ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy 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) Odborová organizácia PŠaV sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ a jej zmenami preukázateľným spôsobom najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia zamestnancov škôl a školských zariadení dohodne predseda odborového zväzu s riaditeľom príslušnej školy, školského zariadenia.

- (2) Nových zamestnancov prijatých do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
- (3) Kolektívna zmluva vrátane príloh, dodatkov, ktoré sú jej súčasťou, bude uložená v origináloch u riaditeľa školy, predsedu ZO OZ PŠaV, v zborovni školy a bude zverejnená na webovom sídle školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. KZ bude zverejnená na webovej stránke zamestnávateľa a v Centrálnom registri zmlúv.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky **a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

Článok 7

Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona o OVZ a ZP. Zvyšovanie platových taríf pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a nepedagogických zamestnancov sa bude realizovať v súlade s platnými zákonmi a nariadeniami.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, podľa platnej základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v súlade so zákonom o OVZ.
- (3) **Príplatok za riadenie :**
- a) Zamestnávateľ stanoví vedúcemu zamestnancovi príplatok za riadenie v súlade s § 8 Z. 553 / 2003 OVZ.
 - b) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 Z. 553 / 2003 OVZ).
- (4) **Príplatok za zastupovanie (§ 9 Z. 553/2003 OVZ):**
- Zamestnávateľ stanoví zamestnancovi príplatok za zastupovanie vedúceho zamestnanca v súlade s § 9 Z. 553 / 2003 OVZ.
- (3) **Osobný príplatok (§ 10 Z. 553/2003 OVZ):**

- a) 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. Za účelom objektívneho určovania výšky osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria.
- b) O výške osobného príplatku rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca v rozpätí 0 - 100% .
- c) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- d) Osobný príplatok je nenárokovou zložkou platu.
- e) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

(5) Výkonnostný príplatok (§ 14 a) Z. 553/2003 OVZ):

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi zaradenému podľa §5 ods.4 okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, ktorý zastupuje iného zamestnanca z dôvodu PN alebo OČR, výkonnostný príplatok vo výške 10 € na jeden deň .

(6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky za výkon špecializovanej činnosti podľa zákona 553 / 2003 o OVZ:

- a) v súlade s § 13b ods. 1 (triedny učiteľ),
- b) v súlade s § 13b ods. 2 (uvádzajúci pedagogický a odborný zamestnanec),
- c) v súlade s § 14c (začínajúci pedagogický a odborný zamestnanec),
- d) v súlade s § 14d (príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia),
- e) v súlade s § 14e (príplatok za profesijný rozvoj),
- f) v súlade s §32 g (kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi do 31. 8. 2019 sa považuje za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. 8. 2026).

(7) 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),
- f) v súlade s § 13 (príplatok za zmenu vo výške 34,50 €)

(Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat/§ 19a OVZ).

- (8) **Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom poskytovať odmenu v súlade s § 20 ods. 1/c zákona 553 / 2003 o OVZ.**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov a 60 rokov veku a to vo výške:**

- a) do 5 rokov trvania pracovného pomeru - 30 % funkčného platu
- b) do 10 rokov trvania pracovného pomeru - 60 % funkčného platu
- c) od 11 a viac rokov trvania pracovného pomeru - 100 % funkčného platu
- d) pri príležitosti Rezortného dňa môže zamestnávateľ ocenenému zamestnancovi vyplatiť odmenu vo výške najmenej 100 €.

- (9) Zamestnávateľ môže zamestnancom poskytnúť aj v súlade s § 20 zákona OVZ: Odmena pri príležitosti vianočných sviatkov - zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2025 najmenej šesť mesiacov odmenu § 20 ods.1 písm. g/ zák. č 553/2003 o odmeňovaní v sume **100 eur**, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plyní skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plyní výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2025.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v pätnásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a / alebo b/ Zákonníka práce odstupné a to :
- (a) **jeho mesačného funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**,
 - (b) **dvojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,
 - (c) **trojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**,
 - (d) **štvornásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov**.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
- (a) **jeho mesačného funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako dva roky** ,
 - (b) **dvojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**,
 - (c) **trojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,
 - (d) **štvornásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**.
 - (e) **päťnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov**.
- (3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v

sume troch funkčných platov, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

- (4) **Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi** patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. 82 ods. 7 : zákona 138/2019.

Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr **uplynutím školského roka**, v ktorom **dovršil 65 rokov veku**; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovršil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovršil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer podľa zákona 138/2019 §82 odsek 4. „(Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce.) „

- (5) 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, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne, že odstupné nie je povinný vrátiť.

- (6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 10

Príspevok na dôchodkové doplnkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) sú 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom

určeným v zamestnávateľskej zmluve, ktorá je najmenej 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 12

Ďalšie predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu

- (1) Predlžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a zamestnancom nad zákonnú dvojročnú hranicu je možné, ak existuje dôvod na jeho predĺženie vymedzený v ustanovení § 48 ods. 4 Zákonníka práce, a to:
 - a) zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky,
 - b) dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
 - c) vykonávanie prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - d) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
 - e) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve,
 - f) ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch alebo nad dva roky je možné zmysle § 48 ods. 4 písmena d/ ZP len z dôvodov vykonávania nasledovných pracovných činností a to podľa aktuálnej potreby zamestnávateľa :
 - učiteľa náboženskej výchovy,
 - asistenta učiteľa, asistenta vychovávateľa,

- supervízora,
- školského zdravotníka.

Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 1 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.“.

Rovnako naďalej ostáva účinná výnimka z predlžovania pracovného pomeru na dobu určitú, ktorá umožňuje po prerokovaní s odborovou organizáciou predĺžiť pracovný pomer na dobu určitú (alebo opätovne dojednať) aj **tretíkrát a to v rozsahu najviac na jeden rok.**

Ide o znenie §252o Zákonníka práce.

Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom alebo s odborným zamestnancom možno dohodnúť najkratšie do 31. augusta školského roka, v ktorom má vykonávať pracovnú činnosť na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa ustanovenia § 48 ods. 4 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce okrem ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

(1) V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2025, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa, zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 až 3 ZP o jeden týždeň.

Zamestnanec má v roku 2025 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o 1 týždeň. V zmysle kolektívneho vyjednávania zamestnávateľa a predsedníčky ZO OZ sa základná výmera dovolenky navyšuje o 1 týždeň nad rámec Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, to znamená :

a) základná výmera dovolenky je päť týždňov, podľa KZ vyššieho stupňa sa upravuje na **šesť týždňov** a v zmysle kolektívneho vyjednávania zamestnávateľa a predsedníčky ZO OZ sa základná výmera dovolenky navyšuje o jeden týždeň na **sedem týždňov.**

- b) dovolenka vo výmere **sedem 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 ZP / **učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov** je **deväť týždňov** v kalendárnom roku a v zmysle kolektívneho vyjednávania zamestnávateľa a predsedníčky ZO OZ sa základná výmera dovolenky navyšuje o jeden týždeň na **desať týždňov**.

- (2) Vo výnimočných prípadoch zamestnávateľ umožní čerpanie pol dňovej dovolenky. V prípade čerpania pol dňovej dovolenky sa pri dennej dĺžke pracovného času v trvaní 7,5 hodiny určuje, že na pol dňa dovolenky pripadá 3,75 hodiny. Po schválení pol dňovej dovolenky, vedúcim pracovníkom, je zamestnanec povinný opustiť pracovisko po odpracovaní 3,75 hodiny pracovného času.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

Článok 15

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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísanie o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 100 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu / § 13 ods.5 ZP.

Článok 17

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

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

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

§ 12 zákona 552/2003 Z.z.	vydanie pracovného poriadku § 12 Pracovný poriadok Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.
§ 39 ods. 2 ZP	vydanie predpisov o BOZP
§ 87 ods. 2 ZP	nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času...
§ 87a ods. 1 ZP	zavedenie konta pracovného času...
§ 88 ods. 1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
§ 90 ods. 4 ZP	určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien
§ 90 ods. 10 ZP	určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce ,ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času
§ 91 ods. 2 ZP	určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia
§ 97 ods. 6 a 9 ZP	určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
§ 98 ods. 9 ZP	vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov
§ 111 ods. 1 ZP	prijatie plánu dovolení na príslušný rok
§ 111 ods. 2 ZP	určenie hromadného čerpania dovolenky
§ 142 ods. 4 ZP	vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne 60% jeho funkčného platu
§ 240 ods.8 ZP	výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
§ 3,§ 7 ods. 3 zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde	určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia

- 2) *informovať odborovú organizáciu najmä:*

§ 29 ods.1 ZP	ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred
§ 47 ods.4 ZP	o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne
§ 48 ods.8 ZP	o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
§ 49 ods.6 ZP	o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas

§ 73 ods.2 ZP	hromadné prepúšťanie, o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
§ 73 ods.2a) ods. 4 ZP	o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
§ 229 ods.1a 2 ZP	zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbery a štatistické výkazy

3) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

§ 29 ods.2 ZP	opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
§ 73 ods.2 ZP	opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov
§ 74 ZP	výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom, pod následkom neplatnosti výpovede
§ 86 ods.1 ZP	rovnorné rozvrhnutie pracovného času
§ 88 ods.1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
§ 94 ods.2 ZP	nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja
§ 141 ZP	dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
§ 144a ods. 6 ZP	rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
§ 152 ods. 8 ZP	-stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci -umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom -rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie
§ 153 ZP	opatrenia, zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
§ 159 ods. 4 ZP	opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
§ 191 ods. 4 ZP	požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.
§ 198 ods. 2 ZP	rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze, alebo chorobe z povolania
§ 237 ods. 2 písm. a) ZP	stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť
§ 237 ods. 2 písm. b) ZP	zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
§ 237, ods. 2 písm. c) ZP	rozhodnutia, ktoré môžu viesť k základným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach

§ 237 ods. 2 písm. d) ZP	organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
§ 237 ods. 2 písm. e) ZP	opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
§ 239 ZP	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
§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.) § 16 zákona 138/ 2019	zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom podľa odseku 6; povinnosťou zamestnanca je podrobiť sa tejto lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci
§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)	určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti
§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.	plán profesijného rozvoja

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona. č.309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z, o ochrane, podpore a rozvoji

verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2) Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:

- a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
- d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- i) 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),
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm.b zákona o BOZP),
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 20

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

Článok 21

Zdravotnícka starostlivosť

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z) a umožniť zamestnancom vykonať preventívne lekárske prehliadky. 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

súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti. Preventívnu lekársku prehliadku mimo verejného zdravotného poistenia si zamestnanec hradí sám.

- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, výška náhrady príjmu je v období:
 - **od prvého dňa pracovnej neschopnosti do tretieho dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti **50%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca a
 - **od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **70 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§8 zák. č. 462/2003 Zb. z.).
- d) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.).

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 OZ PŠaV, ak tomu nebránia prevádzkové potreby.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatne využívanie vlastných telovýchovných objektov za účelom relaxácie a regenerácie síl.
- 3) Zamestnávateľ poskytne v prvom a druhom polroku kalendárneho roka 2025 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
- 4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu a na športovú činnosť pre detí na území Slovenskej republiky v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur na rekreácie a 275 eur na športovú činnosť za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší

pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Poskytovanie a preukazovanie oprávnených výdavkov na rekreáciu sa riadia §152a,b Zákonníka práce.

Článok 23

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. 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 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- 4) Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov **v sume 0,10 € na jedno hlavné jedlo** , v súlade s vypracovanými zásadami o čerpaní sociálneho fondu.
- 5) V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia (1x ročne) od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento finančný príspevok, v sume uvedenej ods.3 a 4(napr. gastroenterológ, diabetológ, imunológ).
- 6) V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, je povinný zamestnancom poskytnúť finančný príspevok na stravovanie. Toto sa vzťahuje aj na všetkých zamestnancov školy v čase , kedy školská jedáleň neposkytuje stravovanie a v čase vedľajších prázdnin.

- 7) Zamestnávateľ umožní stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku .

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie (§ 153 ZP) a zabezpečiť, aby zamestnanci vykonávali práce zodpovedajúce ich dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno za účelom zvyšovania kvalifikácie s náhradou funkčného platu (§ 82 ods. 1 zákona o POZ).
- 3) Pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom (§ 82 ods. 3 zákona o POZ).
- 4) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 25

Sociálny fond

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje :

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:

povinným prídelením vo výške: 1,5% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu má zamestnávateľ vypracované formou smernice.

- 2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa **0,05%** zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za

kalendárny rok. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v samostatnej smernici.

Štvrtá časť

Článok 26

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne. Za I. polrok najneskôr do 31. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári.
- 3) Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Jarovniciach 26. 3. 2025

.....
Ing. Adriana Belejkaníčová
predseda ZO OZ

.....
Mgr. Mária Horváthová
riaditeľka školy