

# Kolektívna zmluva

Uzatvorená 31.3.2025 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZPŠaV pri ZŠ s MŠ, Bracovce 26, zastúpená Mgr. Zuzanou Kičkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy v súlade s §2 odsek 3 písmeno a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a znení neskorších predpisov a podľa stanov ZO článku 2 odstavce e) základnej organizácie a na základe plnomocenstva, uznesenia členskej schôdze č.4/1 zo dňa 1.2.2023

a

Základná škola s materskou školou, Bracovce 26 IČO : 35545755, zastúpenou Mgr. Petrom Novákom, riaditeľom školy.

Nasledovne

**Prvá časť**

**Úvodné ustanovenia**

## **Článok 1**

### **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

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

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 písm. e) stanov odborovej organizácie a zo plnomocenstva zo dňa 1.2.2023, ktorým členská schôdza odborovej organizácie, jej najvyšší orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Zuzanu Kičkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 1.2.2023 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1. 2007 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 skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“ namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

## **Článok 2**

### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

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

## **Článok 3**

### **Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. 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 upraveného pracovného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou 3 úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácií za sťažený výkon práce.  
Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. apríla 2025 a skončí 31. marca 2027. Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na rozpočet, t.j. Článkov 9, 10, 11 a 27 končí dňom 31. decembra.
3. Podľa zákona má byť §48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu vykonávania prác na pracovnej pozícii pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca v súvislosti s implementáciou projektov a zamestnancov financovaných z nenormatívnych zdrojov.

## **Článok 4**

### **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môžu zmeniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. Články 7, 9, 10, 11, a 27 to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany sa môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## **Článok 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ 5 rokov od skočenia jej účinnosti.

## **Článok 6**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 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 sa s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje svojmu členovi poskytnúť na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenie povinnosti v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

## **Druhá časť**

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

## **Článok 7**

### **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

#### **1.Príplatok za riadenie**

1. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č.6
2. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

#### **2. Príplatok za zastupovanie**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za zastupovanie nepedagogických pracovníkov 10,- EUR, alebo mu prizná náhradné voľno.
2. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

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

### **3.Príplatok za zmennosť**

- 1.Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne 15,- EUR .

### **4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

- 1.V prípade, ak zamestnanec z dôvodu úväzku v špeciálnej triede ( je zaradený do 2. pracovnej triedy ako nekvalifikovaný ) stratí nárok na odmenu za odborne odučenú hodinu, rozdiel mu bude kompenzovaný osobným príplatkom.
- 2.Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:
  - a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
  - b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatky sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%
  - c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, príplatok 4% platovej tarify, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%
  - d) zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonomný príplatok podľa charakteru a povahy práce v súlade s § 14a) v sume do 200,- EUR mesačne. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.
  - e) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu § 16 OVZ
  - f) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu § 17 OVZ
  - g) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
  - h) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni 60%. Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v noci, v sobotu, nedeľu, alebo vo sviatok patrí mu aj príplatok podľa ods. 6 až 8. tohto článku § 19

- i) zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho mesačného funkčného platu. § 20 ods.1.cOVZ)
- j) ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi, alebo si s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

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

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.

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

a) náhrada v sume 15% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, alebo 25% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

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

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania vykonávania práce, takéto vykonávanie práce je práca nadčas.

## **5. Osobný príplatok**

1. 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 schopností. § 10 OVZ

2. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd, alebo plátov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

3. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor, vždy na začiatku školského roka na celý školský rok.

5. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky)

## **6. Príplatok za profesijný rast**

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok v sume:

a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štúdia podľa osobitného predpisu - § 64 ods. 2 písm. a) prvý bod ZoPZaOZ,

b) 12 % z platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu - § 64 ods. 2 písm. a) druhý bod ZoPZaOZ,

c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu - § 64 ods. 2 písm. a) tretí bod ZoPZaOZ,

d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu - § 64 ods. 2 písm.

a) Štvrtý bod ZoPZaOZ.

(6.2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.

(6.3.) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku IO. 1. zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(6.4.) Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriadovateľ.

(6.5.) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho mesiaca po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

(6.6.) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi, ktorý nesplňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu - § 10 až § 12 ZoPZaOZ.

(6.7.) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi.

(6.8.) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi podľa odseku 6. 1. tohto článku a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

(6.9.) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

## Článok 8

### Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na

účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§130 ods.ods.7ZP a §131 ods.7ZP).
4. Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe  
Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým 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 zákona č. 553/2003 Zb.z.)

## 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) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
  - a) jeho priemerného mesačného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
  - c) trojnásobku jeho priemerného platu, ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
  - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej 20 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
  - a. Jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky,
  - b. Dvojnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
  - c. Trojnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
  - d. Štvornásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
  - e. Päťnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov

3. Zamestnancovi patrí 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 dvojnásobku jeho priemerného platu. ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho dvojnásobku priemerného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

5. Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.

6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP

## **Článok 10**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2025 - 2026 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, plateného z normatívov, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume 2% z objemu zúčtovaného mesačného platu zamestnanca. Zamestnanec má nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

## **Článok 11**

### **Odmeny**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi, pri dožití 50 rokov veku života, odmenu vo výške jedného funkčného platu
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi, pri dožití 60 rokov veku života, odmenu vo výške jedného funkčného platu
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi, pri pracovnom jubileu 25 rokov na škole, odmenu vo výške jedného funkčného platu.

## **Článok 12**

### **Pracovný čas zamestnancov**

1. V záujme vytváranie priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v zmysle §85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37,5 hodiny týždenne: u zamestnanca ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne



vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatniť nárok zamestnanca na čerpanie náhradného voľna **v súlade s novým Poriadkom školy**

### **Článok 13**

#### **Dovolenka na zotavenie**

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v §103 ZP u pedagogických zamestnancov a u odborných zamestnancov o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancov o dva týždne, za podmienok splnenia úloh daných vedením. Pedagogickí zamestnanci – 9 týždňov  
Nepedagogickí zamestnanci 7- týždňov
2. Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky podľa ods.1

### **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 výuku 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 ustanoveniami 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 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 eur. 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 pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenie sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.4 ZP).

## **Článok 17**

### **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 §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
  - a) jednu miestnosť v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán.
  - b) Používanie telefónnej, faxovej linky za účelom telefonického spojenia, alebo počítačového spojenia na odosielanie e-mailov a využívanie internetu.
  - c) Vnútorne zariadenie miestnosti uvedenej v písmene a) tohto odseku.
  - d) Zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie spojové poplatky a podobne/ na svoj náklad. Svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov z uzatvorenou kolektívnou zmluvou na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
  - e) 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, za zabezpečenie činností odborových orgánov.

## **Článok 18**

### **Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, Prerokovania uplatnenia práva na informácie a na 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 nasledujúcich prípadoch:
    - b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 ZOVZ),
    - c) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§240 ods.8 ZP),
    - d) vydanie predpisov a pravidiel BOZP (§39 ods.2 ZP),
    - e) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§87 ods.2 ZP),
    - f) zavedenie pružného pracovného času (§88 ods.1 ZP),
    - g) určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§90 ods.4 ZP),
    - h) určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§91 ods.2 ZP),
    - i) odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
    - j) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9. ZP),
  - k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§98 ods.9 ZP),
  - l) prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§111 ods.1 ZP),
  - m) na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods.2 ZP),
  - n) 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),
  - o) rozhodnutie či ide o neospravedlňiteľné zameškanie práce (§144 ods. 7 ZP),
  - p) určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§3, §7 ods.3 z.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
2. písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
    - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac pred tým.
    - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prevodu
    - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkov prechodu na zamestnancov
    - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods.1 ZP)
    - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za 6 mesiacov (§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 (§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 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)
  - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§73 ods.2 ZP)
  - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§98 ods.7 ZP)
  - zrozumiteľným spôsobom za začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka a za celý rok, o svojej hospodárskej finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti , v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ak aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozboru hospodárske štatistické výkazy.(§229 ods.1,2 ZP)
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods.1 ZP)
  - opatrenie 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 so zamestnancom (§74 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),
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§152 ods.7 písm.a/ZP),
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom. (§152 ods.7 písm.b/ZP),
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§152 ods.7 písm. c/ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie 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 ZP),
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§237 ods.2 písm. a/ZP)
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo zmluvných podmienkach (§237 ods.2 písm. b/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)

1. 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)

## **Článok 19**

### **Záväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu činnosti 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 prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa.

## **Článok 20**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §147 ZP a §§5 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Zúz., 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 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 v záujme toho sa zaväzuje:
  - a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadne 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 BOZP)
  - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s §17 ods.5 zákona o BOZP,
  - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými 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 sa 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 obuv a odev 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 aj umývacie, čistiacie 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 ZP a §19 ods.5 zákona o BOZP)

Znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§6 ods.11 zákona o BOZP)

- k) Vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať plnenie tohto zákazu (§7 zákona č.377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov a §6 ods.5 zákona o BOZP)
- l) Kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§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)

## **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 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 na nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP

- f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1 x ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- 1 x ročne rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie osobných ochranných pomôckach.

## **Článok 22**

### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zamestnancov na svoje náklady
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov z prostriedkov sociálneho fondu.
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§8 zak.č.462/2003 Z.z.)
- e) uhradiť zamestnancovi a odbornému zamestnancovi jedenkrát ročne poukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke 5% sumy životného minima, ak ju neuhradza zdravotná poisťovňa zamestnanca z prostriedkov sociálneho fondu.
- f) zabezpečiť 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.
- g) zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť sociálnu výpomoc zamestnancovi pri ťažkých životných situáciách z prostriedkov sociálneho fondu.

## **Článok 23**

### **Rekreačná starostlivosť o deti zamestnancov**

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro združových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov združenia a ich rodinných príslušníkov, vo výške určenej rozpisom čerpania finančných prostriedkov sociálneho fondu.

2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov , ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej s vnútro organizačnými zásadami

## **Článok 24**

### **Stravovanie , doprava a iné benefity**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle §152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny, alebo na polovičný úväzok.

2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny, alebo polovičný úväzok.

3. Zamestnávateľ prispieva z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% z ceny jedla najviac 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 0,20 EUR na jedno hlavné jedlo.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje uhradiť cestovné pre jedného člena vedenia formou služobnej cesty, ktorý zabezpečuje donášku pošty, drobný nákup, styk s CPPPaP, spoločným školským úradom a KŠÚ podľa skutočných nákladov.

6. Zamestnávateľ prispieva na vstupy do múzeí a na vstupenky na kultúrne podujatia príspevkom, do výšky 100 Eur na rok , na zamestnanca zo sociálneho fondu.



## **Článok 25**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať §3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcej dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom ktorý si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu na :
  - a) Päť pracovných dní - účasť na kontinuálnom vzdelávaní zamestnancov.
  - b) Ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie a vykonaní ďalšej štátnice rozširujúceho štúdia.
  - c) Ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca.
4. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm.a).
5. Pracovné voľno podľa ods. 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

## **Článok 26**

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

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,05%

zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe A, ktorá je súčasťou tejto KZ. Prílohu B kolektívnej zmluvy tvorí rozpočet sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok.

**Štvrtá časť**

**Článok 27**

**Záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie a plnenie záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu a vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok do 15 augusta a za celý rok do 15 februára v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Bracovciach dňa 31.3.2025

.....  
Odborová organizácia  
Mgr. Zuzana Kičková

.....  
zamestnávateľ  
Mgr. Peter Novák

---

