

## Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 17. 12. 2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Dr. Štefana Osuského, Dolné lúky 357, Brezová pod Bradlom, zastúpenou Mgr. Adrianou Noskovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 2 ods. 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 16. 12. 2024 /ďalej len Odborová organizácia/

a

Základnou školou Dr. Štefana Osuského, Dolné lúky 357, Brezová pod Bradlom, IČO: 36127931, zastúpenou Mgr. Ladislavom Menkynom, riaditeľom školy /ďalej Zamestnávateľ/ nasledovne:

### Prvá časť

#### Úvodné ustanovenia

#### Článok 1

#### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

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

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Adrianu Noskovú predsedníčku odborovej organizácie.

/2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadovacou listinou zo dňa 15. 02. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu 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", namiesto označenia zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "zákon č. 553/2003 Z. z.", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „zákon č. 552/2003 Z. z.“,

**namiesto označenia zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „ zákon č. 138/2019 Z. z.“**

## **Článok 2**

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

**Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. 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 na ustanovený týždenný pracovný čas. 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.**

**/3/ Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2025 a končí dňom 31. januára 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 KZ, ako to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od pridelené ho rozpočtu na rok 2024. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.**

## **Článok 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

#### **Článok 6**

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

**/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch 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 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 §-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**

#### **Príplatok za riadenie - §8 ods.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, vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa sa riadi prílohou č. 6 Zákona č.553/2003 Z.z.**

#### **Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

**/1/ Pedagogickému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti.**

**/2/ Špecializovanou činnosťou podľa odseku /1/ je činnosť:**

a) triedneho učiteľa

b) uvádzajúceho pedagogického zamestnanca.

/3/ Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach. (§13b ods.1)

/4/ Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov. (§13b ods.2)

/5/ Príplatok za výkon špecializovaných činností podľa odsekov 1 a 2 sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

/6/ Príplatok za prácu v noci - zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce. (§ 16 zákona č. 553/2003 Z.z.)

/7/ Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu - zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce. (§ 17 zákona č. 553/2003 Z.z.)

/8/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 zákona č. 553/2003 Z.z.).

/9/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až § 18 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov

/10/ Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku - zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu (§20c zákona č. 553/2003 Z. z.) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

**/11/ Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 zákona č. 553/2003 Z.z..**

## **Článok 8 Osobný príplatok**

**/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie práce zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. /§ 10 ods.3/, v prípade ak v mzdovom rozpočte školy budú na tento účel finančné prostriedky.**

**a) O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhodne riaditeľ školy na základe písomných návrhov príslušných vedúcich zamestnancov.**

**b) Osobný príplatok je nenárokovou zložkou platu.**

**/2/ Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a u odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 14 %.**

**/3/ Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.**

**/4/ Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.**

## **Článok 9 Príplatok za profesijný rozvoj**

**Súčasťou funkčného platu pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca s účinnosťou od 1. septembra 2019 je aj príplatok za profesijný rozvoj. Ak bol pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 priznaný kreditový príplatok, tento kreditový príplatok sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026. To znamená, že kreditový príplatok, ktorý do 31.8. 2019 bol zložkou funkčného platu pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca s účinnosťou od 1.9. 2019 je zložkou funkčného platu ako príplatok za profesijný rozvoj (§ 32g Zákona č.553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov).**

## Článok 10

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

**/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 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 spravidla v deň splatnosti platu, najneskôr do konca príslušného mesiaca.**

**/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. 8 ZP)**

**Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.**

**/4/ Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zamestnávateľ 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 a 5 Zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.**

**Zamestnávateľ určuje tarifný plat podľa §7, ods.4 a 5 Zákona č. 553/2003 Z.z v znení neskorších predpisov zamestnancom vykonávajúcim nasledovné činnosti:**

**01. Spoločné pracovné činnosti**

**17. Školstvo a telovýchova**

**pracovné zaradenie: ekonómka**

**mzdová účtovníčka**

**vedúca školskej jedálne**

**a všetkým prevádzkovým zamestnancom s prevahou fyzickej práce:**

**školník, kurič, upratovačka, kuchárka, kuchárka (pracovníčka v prevádzke)**

**Od 1.1. 2019 určil zamestnávateľ zamestnancom 14. platový stupeň v príslušnej platovej triede, do ktorej ich zamestnávateľ zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.**

**Zaradenie zamestnancov podľa pracovných činností je podľa Nariadenia vlády SR č.341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplnení v znení neskorších predpisov.**

**Ekonomka**

**01.05.**

**02 Komplexné zabezpečovanie účtovníckych agend.**

**12 Samostatná odborná práca na úseku ekonomiky práce.**

**14 Samostatná odborná práca na úseku rozpočtovania a financovania.**

**Mzdová účtovníčka**

**01.05.**

**05 Samostatné zabezpečovanie a spracúvanie náročnej mzdovej agendy.**

**13 Samostatná odborná práca na úseku personálnej práce.**

**Vedúca ŠJ**

**01.05.**

**01 Koordinovanie a organizovanie stravovacej jednotky s plnou hmotnou zodpovednosťou, starostlivosť o zamestnancov v stravovacej jednotke a starostlivosť o technickú úroveň zariadení.**

**Školník**

**17.02.**

**01 Školnícka práca vrátane jednoduchej remeselnej údržby objektov (napr. oprava zámkov, rôznych uzáverov), bežná oprava a údržba elektrických, signalizačných, kúrenárskych, vodovodných a klimatizačných inštalácií a armatúr, stavebná oprava (napr. zasklievanie okien), drobná stolárska a murárska práca a ďalšie práce remeselného charakteru vrátane prípadnej obsluhy kúrenia.**

**Kurič**

**01.02.**

**04 Zabezpečovanie prevádzky kotolne na tekuté palivo alebo plyné palivo s poloautomatizovaným, s automatizovaným meraním alebo s reguláciou vrátane údržby a odstraňovania drobných porúch.**

## **Upratovačka**

**01.01.**

**06 Upratovanie po maliaroch, po murároch a pod. s použitím rôznych mechanických upratovacích strojov.**

**14 Bežné upratovanie vrátane vynášania odpadkov, čistenia kobercov vysávačom a dezinfekcie sociálnych zariadení, čistenie okien bez ich rozobratia, interiérov, exteriérov alebo výmena záclon, závesov.**

## **Kuchárka**

**01.02.**

**01 Obsluha viacúčelového veľkokapacitného kuchynského stroja alebo viac jednoúčelových veľkokapacitných kuchynských strojov na výrobu pokrmov.**

**03 Výroba a výdaj bežných druhov teplých jedál alebo zložitých jedál studenej kuchyne a výroba polotovarov z predspracovaných surovín na prípravu hlavných jedál.**

## **Kuchárka (prac. v prechádzke)**

**01.01.**

**01 Pomocná práca pri výrobe jedál, zber a umývanie kuchynského riadu, čistenie a obsluha jednoúčelových kuchynských strojov a pod.**

**04 Výroba jednoduchých druhov teplých jedál, polievok, cukrárskych výrobkov alebo jedál studenej kuchyne, dohotovovanie a výdaj jedál alebo rôznych príloh k hlavným jedlám.**

**/5/ Odmeňovanie vyplývajúce z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru:**

- učiteľ evanjelického náboženstva 10€ za hodinu
- učiteľ rímskokatolíckeho náboženstva 10€ za hodinu
- informatik školy 10€ za hodinu
- alebo je odmena za vykonanú prácu dohodnutá zmluvnými stranami

**Odmeňovanie pracovníkov na lyžiarskom výchovno-výcvikovom kurze a škole v prírode (na základe dohody o vykonaní práce):**

- zdravotná sestra 15€/deň
- lekár 20€/deň

## Článok 11

### Odstupné a odchodné

**/1/ Pri odstupnom treba rozlišovať dĺžku pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa:**

- najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- najmenej dvadsať rokov.

**(§ 76, ods.1 ZP)**

**Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.**

**/2/ Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer skončí podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku pri skončení pracovného pomeru odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP v sume:**

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

**/3/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku 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.**

**/4/ Pri skončení pracovného pomeru, ak bol zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.**

## Článok 12

### Pracovný čas zamestnancov

**/1/ V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a 1/2 hodiny týždenne.**

**/2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a súvisiace s ďalším vzdelávaním mimo pracoviska, v súlade s pracovným poriadkom školy.**

**/3/ V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. (§ 250b ZP).**

**/4/ Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom**

- a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,**
- b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.**

**/5/ Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach: kuchárka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník, kurič. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.**

### **Článok 13**

#### **Dovolenka na zotavenie**

**/1/ 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 Zákonníka práce o jeden týždeň.**

**/2/ Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov.**

**Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovršili 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku.**

**Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov v kalendárnom roku.**

**/3/ V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§113 ods.2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. (250b ZP).**

### **Tretia časť**

#### **Kolektívne vzťahy a 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 výluku, 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 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 plnenie záväzku v 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.**

## **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 sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).**

## **Článok 17**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

**/1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej priestory a technické vybavenie tak, aby nebola obmedzená činnosť ZO.**

**/2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.**

**/3/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým**

**zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.**

**/4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu:**

**a) predseda výboru ZO - 2 dni v roku.**

**/5/ Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.**

## **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 nasledovných prípadoch:**

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana /§ 240 ods. 9 ZP/**
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa /§ 12 ZP/**
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok /§ 111 ods. 1 ZP/**
- na určenie hromadného čerpania dovolenky /§ 111 ods. 2 ZP/**
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP /39 ods. 2 ZP/**
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§86 ods. 1 ZP/**
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§ 87 ods. 1 ZP/**
- zavedenie pružného pracovného času /§ 88 ods. 1 ZP/**
- určenie začiatku a konca pracovného času /§ 90 ods. 4 ZP/**
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia /§ 91 ods. 2 ZP/**
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni /§ 93 ods. 3 ZP/**
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas /§ 97 ods. 9 ZP/**
- rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce /§ 144a ods. 6 ZP/**

- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci /§ 152 ZP/
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie /§ 152 ZP/
- vymedzenie okruhu pracovných činností, remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce, ktorých zamestnávateľ zaradí bez závislosti od dĺžky započítanej praxe v rozpätí najnižšej a najvyššej platovej triedy /§ 7 ods. 4 a 5 ZVS/
- 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/
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде)

**b/ informovať odborovú organizáciu najmä:**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - b) o dôvodoch prechodu
  - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov /§ 29 ods. 1 ZP/
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne / § 47 ods. 4 ZP/
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas /§ 49 ods. 6 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. 2a) ZP/
- 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)

- o iných prípadoch skončenia pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením /§ 74 ZP/
- c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov /§ 29 ZP ods. 2 ZP/
  - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
  - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP)
  - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja / § 94 ods. 2 ZP /
  - výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku / § 97 ods. 11 ZP/
  - organizáciu práce v noci / § 98 ods. 6 ZP/
  - zavádzanie zmien normy spotreby práce / § 133 ods. 3 ZP/
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovania 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/
  - zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia / § 237 ods. 2 písm. b) ZP/
  - všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov / § 237 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)
  - 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 účinnosti KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 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.**

## **Článok 20 Ochrana práce**

**/1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 – 150 Zákonníka práce, zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP a zákona NR SR č. 314/2001 Z.z. o ochrane pred požiarmi, v znení neskorších predpisov, je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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/ zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP a PO**

**b/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie**

**c/ zaradovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO**

**d/ kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP a PO, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií**

**e/ zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu**

**f/ vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti k BOZP a program jej realizácie**

**g/ vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a PO a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti**

**h/ odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti v spolupráci so školou**

**i/ poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne**

ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv

j/ tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi

k/ vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov

l/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari

m/ viesť všetku predpísanú dokumentáciu BOZP a PO v zmysle právnych predpisov, dopĺňať a aktualizovať.

## 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 vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať

c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím

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 22

### Zdravotnícka starostlivosť

**Zamestnávateľ sa zaväzuje:**

**a/ uhradiť zamestnancovi poplatok za vstupnú lekársku prehliadku**

**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, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov**

**d/ denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti je:**

**- od prvého dňa do desiateho dňa pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca**

**(vyššia percentuálna sadzba ako ustanovuje § 8 zák. č. 462/2003 Z.z.) Zákon**

**o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.**

## **Článok 23**

### **Rekreačná starostlivosť a 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 vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.**

**/2/ Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreáciu, vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.**

**/3/ Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.**

## **Článok 24**

### **Stravovanie**

**/1/ Zamestnávateľ je povinný 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.**

**/2/ Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie poskytovaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.**

**/3/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 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 poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie v zmysle Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov nasledovne:**

**Od 1.1.2025 v sume 0,70 Eur na jedno hlavné jedlo.**

## **Článok 25**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

**/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, 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.**

## **Článok 26**

### **Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)**

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

**Celkový ročný prídela do sociálneho fondu je tvorený :**

- a) povinným prídelaom je vo výške 1% a**
- b) ďalším prídelaom vo výške 0,25 %**

**Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.**

**Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.**

**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, v sume najviac 15 Eur na zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok.**

**Štvrtá časť**  
**Záverečné ustanovenia**

**Článok 27**  
**Záverečné ustanovenia**

**/1/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.**

**/2/ Plnenie KZ budú zmluvné strany vyhodnocovať minimálne raz ročne. Na základe žiadosti ktorejkoľvek zmluvnej strany môže byť plnenie KZ vyhodnotené aj skôr.**

**/3/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.**

**V Brezovej pod Bradlom, dňa 17. 12. 2024**

-----  
**Mgr. Adriana Nosková**  
**predsedníčka ZO**  
**za základnú organizáciu**

-----  
**Mgr. Ladislav Menkyna**  
**riaditeľ školy**  
**štatutárny zástupca zamestnávateľa**