

Kolektívna zmluva na roky 2023 – 2024

uzavretá 21. februára 2023

Obsah

Prvá časť Úvodné ustanovenia	2
Článok 1: Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy	2
Článok 2: Uznatie odborovej organizácie a zamestnávateľa	2
Článok 3: Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy	3
Článok 4: Zmena kolektívnej zmluvy	3
Článok 5: Archivovanie kolektívnej zmluvy	3
Článok 6: Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou	3
Druhá časť Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy	4
Článok 7: Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť	4
Článok 8: Osobný príplatok	4
Článok 9: Výplata platu a zrážky z platu	5
Článok 10: Odstupné a odchodné	5
Článok 11: Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie	6
Článok 12: Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe	6
Článok 13: Pracovný čas zamestnancov	7
Článok 14: Dovoľenka na zotavenie	7
Tretia časť Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán	7
Článok 15: Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie	7
Článok 16: Riešenie kolektívnych sporov	7
Článok 17: Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností	8
Článok 18: Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie	8
Článok 19: Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti	9
Článok 20: Záväzky odborovej organizácie	9
Článok 21: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	10
Článok 22: Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP	10
Článok 23: Zdravotnícka starostlivosť	10
Článok 24: Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov	11
Článok 25: Stravovanie	11
Článok 26: Starostlivosť o kvalifikáciu	12
Článok 27: Sociálny fond	13
Štvrtá časť Záverečné ustanovenia	14
Článok 28	14
Príloha č.1 KZ	15
Sociálny fond na rok 2023	17
Článok 1: Všeobecné ustanovenia	17
Článok 2: Použitie a čerpanie sociálneho fondu	17
Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023	22
Čerpanie sociálneho fondu v roku 2022	23

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 21. februára 2023 medzi zmluvnými stranami

ZO odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, pri Základnej škole Hrnčiarska 2119/1, 960 01 Zvolen zastúpenou Mgr. Ivanou Dávidovou, predsedom a splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 5 stanov OZ PŠaV (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou, Hrnčiarska 2119/1, 960 01 Zvolen, IČO 37888412, zastúpenou riaditeľkou školy PaedDr. Alenou Feriancovou (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 a podľa článku 5 ods. 6 prvá veta Stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 Stanov OZ PŠaV a z plnomocenstva, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie KZ Mgr. Ivanu Dávidovú, predsedníčku odborovej organizácie.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú dodatkom č. 4 zo dňa 28. 6. 2013 k zriaďovacej listine č. 99/018778 zo dňa 17. 5. 1999, ktorým sa nahradil text zriaďovacej listiny a jej dodatkov č. 1, 2 a 3. Podľa uvedených dokumentov zriaďovateľská funkcia prešla na Základnú školu Hrnčiarska 2119/1, 960 01 Zvolen. 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 Zákoník práce skratka „ZP“ namiesto označenia zákona o verejnej službe skratka „ZVS“ a namiesto kolektívnej dohody skratka „KD“, Zákon 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, ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
- 2) Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 3) 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 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 ktorí pracujú na dohodu o vykonaní práce. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 10 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa okna MD, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na RD, alebo keď sa osamelá zamestnankyňa stará o dieťa mladšie ako 3 roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru (§240, ods.8 ZP), ak ide o zamestnanca ktorý je zástupcom zamestnancov, ako je upravené v tejto KZ.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023 a končí 31. decembra 2024.

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 „Doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany 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 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 exemplároch ju doručiť predsedovi OZ PŠaV 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) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § -u 47, ods. 2 ZP.

Druhá časť Individuálne vzt'ahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7: Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom príplatky v zmysle ZP a OVZ.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku (§20 ods. 1 písm. c OVZ):
 - a) vo výške jeho tarifného platu, pokiaľ má zamestnanec uzatvorený pracovný pomer so zamestnávateľom na dobu neurčitú,
 - b) vo výške jednej polovice (50 %) jeho tarifného platu, pokiaľ má zamestnanec uzatvorený pracovný pomer so zamestnávateľom na dobu určitú.
- 3) Príplatek za profesijný rozvoj - Vnútny predpis o odmeňovaní zamestnancov
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi v zmysle ustanovenia § 20, ods.1a zákona 553/2003 Z.z. Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov mimoriadnu odmenu v sume 50€ za kvalitné vykonávanie pracovných činností pri príležitosti ocenenia ku Dňu učiteľov.

Článok 8: Osobný príplatok

- 1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo povinností možno priznať osobný príplatok.
- 2) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- 3) O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, tohto článku, jeho zvýšení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- 4) Limit osobného príplatku na účely odseku 1, tohto článku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100% z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.
- 5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie, alebo odobratie osobného príplatku.
- 6) Zamestnávateľ spolu so zástupcami zamestnancov vypracoval kritéria osobného príplatku pre pedagogických, odborných zamestnancov.

Článok 9: Výplata platu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena vždy do 3 dní po zúčtovaní miezd.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.
- 5) Zamestnávateľ štvrtročne prehodnotí čerpanie mzdových prostriedkov.
- 6) 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. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).

Článok 10: Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou 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 pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume

- a) jeho 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 v sume
- a) jeho 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) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné v sume dvoch funkčných plátov ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 11: Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca.
- 2) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS.
- 3) Príspevok na DDS sa nevypláca počas materskej a rodičovskej dovolenky.

- 4) Príspevok na DDS sa nevypláca od 11. dňa trvania pracovnej neschopnosti.

Článok 12: Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť:

- ekonómka školy do príslušnej platovej triedy a najvyššieho platového stupňa nezávisle od dĺžky započítanej praxe,
- hlavná kuchárka do príslušnej platovej triedy a platového stupňa podľa dĺžky započítanej praxe zvýšeného o 3 stupne.

Článok 13: Pracovný čas zamestnancov

- 1) V zmysle KD, bod II. 1 v záujme vytvárania priaznivejších podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne.
- 2) Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
- 3) Rozvrhnutie pracovného času zamestnancov je uvedené v prílohe č.1.

Článok 14: Dovolenka na zotavenie

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods.3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 2) Zamestnanec môže zamestnávateľa požiadať o predčasné čerpanie dovolenky.
- 3) Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov s plánom čerpania dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom výboru ZO OZ, ktorý bude súčasťou tejto KZ.

Tretia časť Kolektívne vzťahy **a práva a povinnosti** **zmluvných strán**

Článok 15: 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 16: 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 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 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 332 Euro. 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 17: 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 na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejší postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 18: Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240, ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) k dispozícii telefón a pripojenie do internetu,
 - b) zaplatí všetky prevádzkové náklady,
 - c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 19: 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, zo ZP a tejto KZ.

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru OZ a funkcionárom OZ, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania OO v navrhnutom rozsahu, najmenej však:

predseda rady ZO OZ PŠaV - 10 dní v roku

predseda výboru ZO - 4 dni v roku

členovia komisie BOZP - 2 dni v roku

členovia ostatných orgánov ZO – 4 dni v roku

členovia OZ PŠ a V – 5 dni v roku

členovia výboru ZO - 2 dni v roku

- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri znižovaní počtu zamestnancov bude prihliadnuté:
- ku kvalifikácii, nadobudnutej praxi a schopnosti zamestnanca,
 - k ochrane nasledovných kategórií zamestnancov:
 - zamestnanci nad 50 rokov veku, ak u nich neprichádza do úvahy nárok na riadny starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci, vybavovanie bezodkladných záležitostí 1 krát v roku počas prázdnin.
- (4) U zamestnancov, ktorých pracovná činnosť je v rozsahu najviac 10 hodín týždenne bude zamestnávateľ uzatvárať podľa ZP dohody o pracovnej činnosti. Na týchto zamestnancov sa nevzťahujú ustanovenia KZ.
- (5) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú do 2 rokov alebo nad 2 roky podľa ustanovenia § 48, ods. 4, písm. d) ZP u zamestnancov, ak vykonávajú činnosť učiteľa predmetov náboženská výchova na kratší pracovný čas.

Článok 20: Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto 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 pozývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP)

Článok 21: 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. 124/2006 Z. z o BOZP v znení zák. č. 309/2007 Z. z. 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.

Článok 22: 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 pracovné 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 sama vyšetrovať,
 - c) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - d) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť:
- a) minimálne jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - b) jedenkrát za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 23: Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ je povinný:

- 1) Poskytnúť zamestnancom 7 dňový ročný limit na návštevu lekára a 7 dňový ročný limit na sprevádzanie rodinných príslušníkov k lekárovi podľa ZP (v závažných prípadoch umožní zamestnávateľ zamestnancovi zvýšiť 7 dňový ročný limit na návštevu lekára po prerokovaní s výborom ZO OZ).
- 2) Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- 3) Po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- 4) Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa pracovnej neschopnosti 30% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.)
- 5) 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.
- 6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty na odber a späť a za čas potrebný na zotavenie po odbere, bez preukázania lekárskeho potvrdenia (maximálne dvakrát ročne).

Článok 24: Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- 1) 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.
- 2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností umožní pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov - bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.
- 3) Zamestnávateľ spolu so ZO budú organizovať metodický deň - 1-krát ročne.
- 4) Zamestnávateľ bude spolu so ZO organizovať regeneračno-relaxačný deň pre pedagogických, odborných a nepedagogických zamestnancov - 1 krát ročne.

Článok 25: Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle (§ 152 ZP) zabezpečovať zamestnancom stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 € na jedno hlavné jedlo.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou 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 sa zaväzuje umožniť stravovanie aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca (aj počas PN).
- 5) Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie, ak zamestnanec odpracuje viac ako 4 hodiny denne. Počas PN, ak nie je hospitalizovaný, a prvý deň počas čerpania OČR má zamestnanec nárok iba na príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,50 €. Zamestnávateľ neprispieva na stravovanie počas PN a OČR z rozpočtu zamestnávateľa.
- 6) V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenia zamestnávateľa, poskytne mu tento finančný príspevok v zmysle (§ 152, ods. 6, písm.c) ZP).
- 7) Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie pedagogickým zamestnancom, ktorých pracovná činnosť je v rozsahu najmenej 15 hodín týždenne (t. j. najmenej 0,5 úväzku). Príspevok im bude poskytnutý v prípade, že odpracujú najmenej 3 hodiny denne.

- 8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí odpracujú najmenej 4 hodiny finančný príspevok v zmysle § 152, ods. 6, písm. a) ZP počas školských prázdnin a v dobe, keď nie je v prevádzke školská jedáleň.

Článok 26: Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 3) Zamestnávateľ podľa § 54, ods. 1, písm. b a ods. 3 zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
 - b) tri pracovné dni v kalendárnom roku na prípravu prvej alebo druhej atestácie v čase, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka školy alebo školského zariadenia,
 - c) dva dni na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie v čase riadneho vyučovania.
- 4) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu pri rozširujúcom vzdelávaní v súlade s potrebami školy.
- 5) Jeden deň na prípravu na skúšku a jeden deň na absolvovanie skúšky v čase riadneho vyučovania, najviac však 5 dní v kalendárnom roku.
- 6) Podkladom pre poskytnutie pracovného voľna je žiadosť o vykonanie prvej, alebo druhej atestácie alebo relevantný doklad o vykonaní skúšky.

Článok 27: Sociálny fond

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

- 1) Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením je vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,25 %
zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- 2) Zamestnávateľ poskytne ZO príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Štvrtá časť Záverečné ustanovenia

Článok 28

- 1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať jeden krát ročne, písomne formou protokolu.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch exemplároch.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- 4) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.

Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2023 a 2024 a nadobúda účinnosť 1. januára 2023 a končí 31. decembra 2024.

Vo Zvolene, dňa 21.02.2023

.....
Mgr. Ivana Davidová
predseda ZO OZ

.....
PaedDr. Alena Feriancová
riaditeľka školy