



**Základná umelecká škola Dr. Janka Blaha Skalica**  
**Kráľovská 16, 909 01 Skalica**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**NA ROK**

**2024**

# Kolektívna zmluva na rok 2024

uzatvorená dňa 21. 12. 2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole Dr. Janka Blaha, Kráľovská ulica 16, 909 01 Skalica, zastúpenou Emíliou Kabzániovou (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou umeleckou školou Dr. Janka Blaha so sídlom v Skalici, Kráľovská ulica 16, IČO:37838539, zastúpenou Jozefom Nejedlíkom, 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.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 20. 06. 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 Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto označenia zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“, zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZVZ“.

### 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. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

### Článok 3

#### Pôsobnosť 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o pracovnej činnosti.

(3) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2024 a končí dňom 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 „doplňok 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, a to v závislosti od prideleného

rozpočtu. Zmluvné strany sa môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### Článok 5 Archivovanie kolektívnej zmluvy

(1) Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti (podľa § 5 ods. 6 zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní).

#### Článok 6 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 5 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 povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.

(5) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté ako nástenka v zborovni školy.

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

#### Článok 7 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 OVZ). Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže znížiť, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku poskytnutej výške, poprípade pri nedostatku mzdových prostriedkov zamestnávateľa po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcom zamestnancov v súlade s § 10 ods. 5 OVZ.

#### Článok 8 Odmeny, príplatky

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý v organizácii odpracoval najmenej 5 rokov odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu § 20 ods. 1c OVZ).

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§13b ods. 1 OVZ),
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, (§ 13b ods. 1 OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§13b ods. 2 OVZ),
- d) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§13b ods. 2 OVZ),

e) začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor (§14c OVZ).

(3) Príplatok za profesijný rozvoj:

- a) Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa § 14e OVZ patrí príplatok za profesijný rozvoj.
- b) Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.
- c) Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná zamestnancovi 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.
- d) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- e) V zmysle § 32g OVZ sa kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

## Článok 9

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

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

(2) V prípade nepriaznivej situácie spôsobenej krátkodobou chorobou, núdzovým stavom krajiny, príp. inou vyššou mocou sa zamestnávateľ zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca ( § 129 ods. 1 Zákonníka práce).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch v SR podľa vlastného výberu.

(4) 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 Rady ZO OZ PŠ a V na Slovensku, č.ú: SK82 0900 0000 0000 1149 1378, vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 20. dňa v mesiaci, za ktorý sa mzda vypláca.

(5) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

## 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) ZP odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho jedného funkčného platu.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods.1, 2 Zákonníka práce vo výške jeho dvoch funkčných plátov, t. j. odchodné celkom tri funkčné platy, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru.

(3) Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.

## Článok 11

### Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, zamestnávateľ v roku 2024 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

## Článok 12 Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľ školy a jeho zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku (§ 103 ods. 3 ZP).

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

### Článok 13 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 výluka, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone 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 14 Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len 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 alebo rozhodcu v zmysle ods.2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume tristotridsaťjeden euro deväťdesiatštyri centov. 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 15 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 KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie 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.

### Článok 16 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.

(2) Zamestnávateľ poskytuje na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborárskych schôdzkach, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy, na vykonávanie niektorých administratívnych prác spojené s výkonom odborárskych záležitostí zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy (§240 ods.3 ZP).

(3) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

(4) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcou z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO (§240 ods.7., ods.8 ZP).

(5) Zástupcovia zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie §240 ods. 6 ZP)

## Článok 17

### Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej 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 (§ 74 ZP),
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien ( § 90 ods.4 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas ( § 97 ods.9 ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie ( § 152 ods.9 písm. c 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. 5 OVZ),
- 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 prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zákon č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde ).

b) informovať odborovú organizáciu najmä :

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods.1 ZP),
  - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac (§ 29 ods. 1 ZP):
    - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
    - b) o dôvode prechodu,
    - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
    - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov:
  - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47ods.4 ZP),
  - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods.6 ZP),
  - pri hromadnom prepúšťaní o (§ 73 ods. 2 ZP):
    - 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,
  - výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.4 ZP),
  - o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2024, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách,
  - o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (P1-04),
  - o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej službe a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností,
  - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP(NV č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkoch).
- c) vopred rokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP),
  - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (§ 74 ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods.4 ZP),

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi, 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),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. 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 z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie (§ 237 ods.2 a § 239 ZP).

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno na jeho vlastnú žiadosť, ak tomu nebudú brániť prevádzkové okolnosti. Pri poskytnutí náhradného voľna sa bude postupovať individuálne podľa závažnosti situácie.

#### Článok 18 Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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 19 Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP 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 bude :

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
- b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- c) zaraďovať 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,
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
- e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
- f) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
- g) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP
- h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- i) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- j) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov
- k) 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.

#### Článok 20 Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP :

- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými 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) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- d) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,

- 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

## Článok 21 Zdravotná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- 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) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
  - od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z.).

## Článok 22 Stravovanie

(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.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny v stravovacom zariadení zriaďovateľa, ktorým je Základná škola, školská jedáleň, Strážnická 1, Skalica. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie v zmysle platného vnútorného predpisu o zabezpečení stravovania.

(4) V prípade, že nebude možné poskytnúť stravovanie v stravovacom zariadení zriaďovateľa (viď bod 2, čl. 22 kolektívnej zmluvy), zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravu formou stravných kupónov, resp. poskytnutím finančného príspevku na stravovanie podľa vnútorného predpisu o zabezpečení stravovania.

## Článok 23 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, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom tvorivú pedagogickú činnosť a samo vzdelávanie aj mimo pracoviska v čase vedľajších prázdnin.



Článok 24  
Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods.1 bod b) ods. 1 a 2 zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde /ďalej len zákon/.

(2) Povinný príděl je vo výške 1% a ďalší príděl vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na kalendárny rok. Spolu pre rok 2024 vo výške 1,25% zo základu pre výpočet prídeltu.

**Štvrtá časť**

Článok 25  
Záverečné ustanovenia

(1) Doba účinnosti tejto KZ končí 31. 12. 2024.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Skalici, dňa 21. 12. 2023

---

Emília Kabzániová  
základná organizácia

---

Jozef Nejedlík  
zamestnávateľ

## Príloha KZ

### Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2024

Podľa zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov sa prijali nasledujúce zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu.

#### Článok 1 Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa.  
Súčasťou týchto zásad je rozpočet peňažných prostriedkov na rok 2024.

(2) V prípade legislatívnych zmien, alebo iných závažných ekonomických a sociálnych zmien sa môžu tieto zásady upraviť a doplniť na základe vzájomného súhlasu zamestnávateľa a zástupcov odborov formou dodatku ku KZ.

(3) Príspevky zo SF budú poskytované len zamestnancom v pracovnom pomere.

#### Článok 2 Tvorba sociálneho fondu

(1) Zamestnávateľ vytvára sociálny fond ako úhrn :

- a) povinného prídela vo výške 1,00 % zo súhrnu hrubých miezd zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- b) ďalšieho prídela vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých miezd zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- c) prostriedkov sociálneho fondu nevyčerpaných do 31.12.2023,

#### Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

##### 1. Dary

(1) Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný dar po preukázaní nároku:

- |  |      |
|--|------|
| a) pri životnom jubileu 50 rokov veku                                | 67 € |
| b) pri životnom jubileu 60 rokov veku                                | 67 € |
| c) pri prvom skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do dôchodku | 67 € |
| d) za odpracovanie 25 rokov v školských službách                     | 50 € |

##### 2. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

(1) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami.

#### Článok 4 Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024

- |  |            |
|--|------------|
| a) povinný prídela vo výške 1,25 %     | 7 832 €    |
| b) zostatok SF z predchádzajúceho roka | 1 085,26 € |

Spolu: 8 917,26 €

(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024

- |  |            |
|--|------------|
| a) stravovanie                                 | 6 516,26 € |
| c) kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť | 2 200 €    |
| d) dary  | 201 €      |

Spolu: 8 917,26 €

## Článok 5 Hospodárenie so sociálnym fondom

- (1) Podmienky čerpania sociálneho fondu zostavuje zamestnávateľ spolu so zástupcom odborovej organizácie.
- (2) V priebehu kalendárneho roka je možné presunúť finančné prostriedky z iných častí sociálneho fondu, ktoré sa nebudú čerpať v plánovanom rozsahu podľa schváleného rozpočtu.
- (3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho roka.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 2716317002/5600. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- (5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF so zástupcom odborovej organizácie.
- (6) Príkazy na úhradu výdavkov zo SF vrátane objednávok podpisuje správca SF, zamestnávateľ a zástupca odborovej organizácie.
- (7) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný správca SF.
- (8) Rozpočet sociálneho fondu schvaľuje zástupca odborovej organizácie.

## Článok 6 Záverečné ustanovenia

- (1) Zo SF sa môže prispievať iba na činnosť a akcie poriadané alebo odsúhlasené zamestnávateľom a zástupcom odborovej organizácie.
- (2) Žiadosti zamestnancov na poskytovanie príspevkov zo SF budú prerokované so zamestnávateľom a so zástupcom odborovej organizácie.
- (3) Žiadatelia zašlú žiadosti zamestnávateľovi.
- (4) Na poskytovanie prostriedkov zo SF nie je právny nárok.

## Článok 7 Zdaňovanie

- (1) Tvorba a použitie SF je určená zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
- (2) Príjmy oslobodené od dane podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov:
  - a) § 5 ods. 7 písm. a):
    - suma vynaložená zamestnávateľom na doškoľovanie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou alebo s podnikaním zamestnávateľa; toto oslobodenie sa nevzťahuje na sumy vyplácané zamestnancovi ako náhrada za ušlý zdaniteľný príjem (pod doškoľovaním sa nechápe stredná alebo vysoká škola).
  - b) § 5 ods. 7 písm. b):
    - hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov a finančný príspevok na stravovanie poskytovaný podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom a suma príspevku na rekreáciu poskytnutého zamestnávateľom zamestnancovi podľa osobitného predpisu.
  - c) § 5 ods. 7 písm. c):
    - hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom na spotrebu na pracovisku.
  - d) § 5 ods. 7 písm. d):
    - použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovné alebo športové zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom; rovnako sa posudzuje aj takéto plnenie poskytnuté manželovi (manželke) zamestnanca a deťom, ktoré sa na účely tohto zákona považujú za vyživované osoby tohto zamestnanca alebo jeho manželky (manžela).
- (3) Príjmy zo SF zdaňované sadzbou vo výške 19 %:
  - peňažné a nepeňažné príspevky na kultúrne programy a športové akcie,
  - doprava do zamestnania a späť, doprava na rekreácie, na liečenie a pod.,
  - finančný (peňažný) príspevok na stravovanie počas rekreácie, liečenia a pod.,

- vecné a peňažné dary pri pracovných a životných jubileách, rôznych udalostiach,
- sociálna výpomoc (nenávratný finančný príspevok),
- peňažný a nepeňažný príspevok na rekreáciu, okrem použitia vlastných zariadení,
- príspevok na rehabilitačný pobyt nad rámec osobitných predpisov,
- príspevok na služby na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca (hodnota permanentiek do plavární, fitnes centier a pod.),
- príspevok namiesto zamestnanca do dôchodkovej poisťovne.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom začiatku účinnosti tejto KZ a končia dňom 31. 12. 2024.

V Skalici, 21. 12. 2023

---

Emília Kabzániová  
základná organizácia

---

Jozef Nejedlík  
zamestnávateľ