



Kolektívna zmluva na rok 2024

uzatvorená dňa 31.01.2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Základnej škole s materskou školou, SNP 47, 053 42 Krompachy, IČO: 42244030, zastúpenou Bc. Dagmar Pacovskou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe s plnomocenstva zo dňa 6.12.2023, (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou so sídlom v Krompachoch, SNP 47, IČO : 42248809, zastúpenou Mgr. Máriou Žiltovou, riaditeľkou základnej školy s materskou školou (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 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 6.12.2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Bc. Dagmar Pacovskú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo 6.12.2023 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.9.2012. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa základnej školy s materskou školou.

(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

- (1) 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.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

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 číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) V prípade rozsiahlych zmien v KZ môžu sa zmluvné strany dohodnúť aj na vydaní novej KZ.



Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

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 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

(3) Novo prijímaných 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

(1) Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonoch.

1. Príplatok za riadenie

Vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je



zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za zastupovanie

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca podľa zákona č.553/2003 Z. z. § 9 bod.1

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

3. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

a.) V dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v rozpätí od 1,3% - 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona 553/2003 Z. z. § 13

b.) Zamestnávateľ vyplatí nepedagogickému zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume **10,- €**.

4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

a.) pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5% platovej tarify platovej 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 zákona č. 553/2003 Z.z.)

b.) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca, patrí príplatok za



výkon v 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 začínajúceho odborného 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, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

c.) príplatok za výkon špecializovaných činností podľa odsekov (a) a (b) sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

5. Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

6. Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

- O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhodne riaditeľka školy na základe písomných návrhov vedúcich zamestnancov
- Osobný príplatok je nenárokovanou zložkou platu
- Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, ak to rozpočet na rok 2024 umožní
- Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor
- Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný, alebo z nedostatku finančných prostriedkov



- Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie, alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností
- Zamestnávateľ sa zaväzuje každé zníženie alebo odobratie osobného príplatku prerokovať s odborovou organizáciou

7. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a.) 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
- b.) 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
- c.) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
- d.) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,

(2) Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený

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

(4) Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

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



(6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

(7) Príplatok za profesijný rozvoj **nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.**

(8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

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

8. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

(2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

9. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

(1) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa. (§ 14d zákona č.553/2003 Z.z.)

(2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy (pracovnom poriadku) v závislosti od počtu :



- a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
- b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

(3) Príplatok podľa odseku 1 je **3,5%** z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

10. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku a šesťdesiat rokov veku

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, sumu vo výške jeho funkčného platu (§20c zákona 553/2003 Z. z.), ak sú splnené nasledovné podmienky:

- a) zamestnanec v čase dovŕšenia 50 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako tri roky,
- b) v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok školy alebo pracovnú disciplínu,
- c) v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku, sumu vo výške 200,-€ (§20c zákona 553/2003 Z. z.), ak sú splnené nasledovné podmienky:

- a) zamestnanec v čase dovŕšenia 60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov
- b) v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok školy alebo pracovnú disciplínu,
- c) v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.

11. Odmeny

Zamestnávateľ **môže** poskytnúť zamestnancovi odmenu v zmysle (§20 zákona 553/2003 Z.z.) za prácu:

- a) v prvom polroku kalendárneho roku



b) v druhom polroku kalendárneho roku

Odmena podľa odseku 1 písm. a) sa vypláca v mesiaci júl príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 1 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka (§20 zákona 553/2003 Z. z.).

12. Náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci – nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy

Po preukázaní dokladu od príslušného zariadenia o existencii prekážky v práci sa poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je pätnásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým **skončí pracovný pomer výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a),b) alebo písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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) b) alebo písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** v sume

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 **2 funkčných platov**, 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 2 funkčných platov, 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 neposkytne zamestnancovi **odchodné**, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

Zmluvné strany sa dohodli že:

- (1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách sú 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.



- (2) V zmysle zákona č. 595/2003 Z.z. zákon o dani z príjmov §5 bod 7 písm. o) bude sa úhrnná suma poskytnutého príspevku do výšky **500,-€** nezdaňovať.
- (3) Zamestnávateľ poskytne príspevok na DDS zamestnancovi po uplynutí skúšobnej doby od nasledujúceho mesiaca.
- (4) 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. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zákona č. 553/2003 Z. z.).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ umožňuje pedagogickým a odborným zamestnancom vykonávať ďalšie činnosti súvisiace s priamou vyučovacou a výchovnou činnosťou a súvisiace s ďalším vzdelávaním mimo pracoviska v súlade s pracovným poriadkom v trvaní maximálne 2,5 hodiny denne.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- (2) Dovolenka pedagogických zamestnancov podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov v kalendárnom roku.



(3) Pedagogickému zamestnancovi zamestnávateľ povolí prerušenie výkonu pracovnej činnosti najviac na jeden školský rok, ak pedagogický zamestnanec vykonával pracovnú činnosť nepretržite najmenej desať rokov. Pedagogickému zamestnancovi za čas prerušenia pracovnej činnosti nepatrí mzda alebo plat. Zamestnávateľ povolí prerušenie výkonu pracovnej činnosti od prvého dňa školského roka, ktorý nasleduje po školskom roku, v ktorom pedagogický zamestnanec požiadal o prerušenie výkonu pracovnej činnosti.

Článok 14

Pracovný pomer zamestnanca

- (1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania, alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonne podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na dobu určitú nebol dohodnutý písomne.
- (2) Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
- (3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na dobu určitú medzi tými istými účastníkmi
- (4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:
 - Zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti, alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie
 - Vykonania prác, pri ktorých je potrebné zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas, nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku
 - Na základe §48, bod 4, ods. d) Zákonníka práce, vykonávanie prác pedagogickým zamestnancom, alebo odborným zamestnancom, ktorého osobné náklady sú pokrývané finančnými prostriedkami, ktoré prideluje ministerstvo zriaďovateľom škôl prostredníctvom regionálnych úradov školskej správy, v závislosti od zdrojových možností štátneho rozpočtu vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.
- (5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa §48 ods. 4 ZP sa uvedie v pracovnej zmluve



- (6) Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok: to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na dobu určitú sa vzťahuje Zákonník práce.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a 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 doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).



(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných 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. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových organov

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia, počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- c) využívanie vnútorného zariadenia miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,



e) svoje 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,

f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy 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, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) /viď. Čl.22 ods. b./ a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a kolektívneho vyjednávania, organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku.

Článok 18

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 a tejto KZ, najmä:

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- 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 na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, 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 použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§152 ZP)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým

- o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- o dôvodoch prechodu,
- o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP), pri hromadnom prepúšťaní o dôvodoch hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,



- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1, 2 ZP);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP,
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ 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);



d) 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 tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP a PO v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a/ písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
 - b/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce a pracovisko so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO
 - c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),



d/zabezpečiť pre zamestnancov hodnotenie zdravotného rizika raz za rok a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm. h) zákona NR SR č.355/2007 Z.z

e/pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi za zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§7 ods.1 zákona o BOZP),

f/odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou v spolupráci so školou,

g/vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),

h/poskytovať zamestnancom u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),

i/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),

j/zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny, zabezpečenie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§6 ods.3 písm. b) zákona o BOZP),

k/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),

l/kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§9 ods.1 písm. b) zákona o BO

m/kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§9 ods.1 písm. b) zákona o BOZP),

n/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§149 ZP a §29 zákona o BOZP),

o/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§6 ods.11 zákona o BOZP).



p/ uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z.z.)

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

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

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

a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolenia, prípadne ich sami vyšetrovať,

c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,

d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,

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

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

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

b) 1 x 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 22

Zdravotná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a) realizovať vstupné lekárske prehliadky v súlade s legislatívou

- u administratívnych pracovníkov pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou – uhrádza zamestnávateľ (§7 NV SR 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacou jednotkou)
- u zamestnancov (údržbár-školník/upratovačka/výdaj stravy) vykonávajúcich prácu vo výškach a vykonávajúcich práce spojené s fyzickou záťažou / prenášanie bremien / - uhrádza zamestnávateľ (§ 4 ods. 4 písm. b) Vyhlášky MZ SR 542/2007 Z. z.)

b) realizovať preventívne lekárske prehliadky podľa osobitných predpisov

- u administratívnych pracovníkov v prípade zrakových ťažkostí, ktoré môže spôsobiť práca so zobrazovacou jednotkou – uhrádza zamestnávateľ
- u zamestnancov (údržbár - školník/upratovačka) nepožadujú sa
- u zamestnancov (výdaj stravy) – pri nástupe do zamestnania po PN dlhšej ako šesť mesiacov – uhrádza zamestnávateľ
- u pedagogických zamestnancov iba v prípade podozrenia, že došlo k zmene zdravotnej spôsobilosti (§ 16 zákona č. 138/2019 Z. z. v znení neskorších predpisov) – uhrádza zamestnávateľ,

c) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

d) vyplatiť počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výšku náhrady príjmu, ktorá je v období

-od prvého dňa pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca

-od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.),

e) zabezpečí 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.



Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

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 sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zamestnancom, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny denne prispieť finančným príspevkom na stravovanie v nominálnej hodnote 3,50 €, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny denne.

(2) Zamestnávateľ prispieva finančným príspevkom na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške **3,50 €**

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať finančným príspevkom na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,78 €**

(4) Zamestnávateľ nebude poskytovať počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti ani stravovanie, ani príspevky na stravovanie.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a 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 poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu podľa §82 ods.1 Zákona č.138/2019 Z. z. v



rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods.3 písm. a.) a b.) zákona 138/2019 Z.z.
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna (§82 ods. 1 písm. a) zákona č. 138/2019 Z. z
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.
- (6) Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožní im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z.z.)

Článok 26

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

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelenom je vo výške 1% a
- ďalším prídelenom vo výške 0,20 %

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

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe 2/ a 3/, ktorá je súčasťou tejto KZ.



Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ minimálne raz ročne
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom predpísanom exemplári.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Krompachoch dňa 31.01.2024

Bc. Dagmar Pacovská
Predseda ZO OZ PŠaV

Mgr. Mária Žiltová
riaditeľka ZŠ s MŠ



Zoznam príloh KZ na rok 2024

Príloha č. 1	Splnomocnenie zamestnancov
Príloha č. 2	Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii
Príloha č. 3	Správa o tvorbe a použití sociálneho fondu v roku 2023
Príloha č. 4	KZVS NA OBDOBIE 1.1.2023 – 31.8.2024
Príloha č. 5	Oboznámenie zamestnancov s KZ 2024



Príloha 1/

S p l n o m o c n e n i e

Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej škole s materskou školou, SNP 47, 053 42 v Krompachoch, IČO: 42244030, na základe uznesenia výboru ZO OZ č. 2, zo dňa 6.12.2023, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Bc. Dagmar Pacovskú, predsedníčku ZO OZ, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2024, ako aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

Krompachy, dňa 6.12.2023

.....
Bc. Mária Vaľková
Zastupca ZO OZPŠaV
materská škola

.....
Miroslav Staroň
Zástupca ZO OZPŠaV
nepedagogickí zamestnanci

Splnomocnenie prijímam

Krompachy, dňa 6.12.2023

.....
Bc. Dagmar Pacovská
Predseda ZO OZPŠaV



Príloha 2/

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

/2/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/3/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa IBAN:

SK72 0900 0000 0005 2244 0804

/4/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

/5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Viera Kacvinská a predseda odborovej organizácie Bc. Dagmar Pacovská



Čl.2

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024

a/ povinný prídelen vo výške 1% a ďalší prídelen podľa §3 odst.1b/ vo výške 0,20% (tvorba SF)	+ 7 300,00,-€
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	+ 2 148,19,-€
c/ splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	0,00,-€
d/ splátky návratných sociálnych výpomocí	0,00,-€
e/ iné príjmy.....	0,00,-€

Spolu:+ 9 448,19,-€

/2/ Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osôb predpisom.....6 000,00,- €
 - kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť..... 2 000,00,- €
- Spolu:8 000,00,- €**



Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) príspevok zo sociálneho fondu v sume **0,78 €**

Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na relaxáciu pracovných síl a oddych a na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení.

Darčkové poukazy a dary

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na tieto účely.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2024, ich účinnosť končí 31.12.2024

Krompachy, 31.01.2024

.....
Bc. Dagmar Pacovská
Predseda ZO OZ PŠaV

.....
Mgr. Mária Žiltová
riaditeľ ZŠ s MŠ



Príloha 3/

**Správa o tvorbe a použití sociálneho fondu v roku 2023
za ZO OZ pri ZŠ s MŠ , Ul. SNP 47, Krompachy**

Zostatok SF z roku 2022 PS.....	+ 686,48 -€
Tvorba SF	+ 7 099,16,-€
Čerpanie SF na stravu – FPnS	- 5 487,45,-€
Čerpanie SF na stravu – psych. výcvik PZ	- 150,00,-€
<u>Zostatok SF k 31.12.2023</u>	<u>+ 2 148,19,-€</u>

Bc. Dagmar Pacovská
Predseda ZO OZ PŠaV

Mgr. Mária Žiltová
riaditeľka ZŠ s MŠ



**ODBOROVÝ ZVÄZ
PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA
A VEDY NA SLOVENSKU**

Príloha 4/

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA
PRE ZAMESTNÁVATEĽOV, KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ POSTUPUJÚ
PODĽA ZÁKONA
č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV
PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME
NA OBDOBIE 1.1.2023 – 31.8.2024**

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania
zamestnancov na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024**

zmluvné strany

**zástupcovia poverení vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov v súlade s § 3 písm.
f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov**

a

**Konfederácia odborových zväzov
Slovenskej republiky**

a

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska

Uzatvárajú

**podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA PRE ZAMESTNÁVATEĽOV, KTORÍ PRI
ODMEŇOVANÍ POSTUPUJÚ PODĽA ZÁKONA č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ
NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME A O
ZMENE A DOPLNENÍ NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV
NA OBDOBIE 1.1.2023 – 31.8.2024**



Čl. I

Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).

2. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), ktorými sú :

- a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,
- b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
- c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie a Štátnych lesov Tatranského národného parku,
- d) vyššie územné celky a obce, ak v súlade s § 1 ods. 3 písm. b) zákona o odmeňovaní nepostupujú podľa Zákonníka práce,
- e) štátne fondy,
- f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ postupuje podľa §1 ods. 7 zákona o odmeňovaní,
- g) Rada pre vysielanie a retransmisiu,
- h) Slovenský pozemkový fond,
- i) Slovenská akadémia vied a verejné výskumné inštitúcie, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ postupuje podľa §1 ods. 6 zákona o odmeňovaní,
- j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 5 zákona o odmeňovaní,
- k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa §1 ods. 4 zákona o odmeňovaní,
- l) zamestnávateľa, o ktorých to ustanoví osobitný predpis a ich zamestnancov.

3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

4. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.



Čl. II

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

2. 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 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

3. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %.

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

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odstupného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí 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. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

6. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v období od 1.1.2023 do 31.8.2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

a) U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2022 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2022, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2023 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

b) U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2023 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2023, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v období od 1.1.2024 do 31.8.2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou



spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť, že ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

7. Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením vo výške 1 % a

b) ďalším prídelením vo výške najmenej 0,05 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Čl. III

Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv

1. V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

2. V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Čl. IV

Záverečné ustanovenia

1. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.

2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024, nadobúda účinnosť 1. januára 2023 a končí 31. augusta 2024.

3. Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na roky 2023 - 2024 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy. Záväzky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.

4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 21 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane toľko exemplárov, koľko zástupcov za zmluvnú stranu kolektívnu zmluvu podpísalo.

Bratislava 13. júla 2022



**Splnomocení zástupcovia
zamestnancov
zamestnávateľov podľa § 3 písm. f)
zákona o kolektívnom vyjednávaní**

Eduard Heger
predseda vlády SR
Igor Matovič
podpredseda vlády a minister financií SR

Roman Mikulec
minister vnútra SR

Milan Krajniak
minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR
kultúry

Radomír Brtnář
1. podpredseda Združenia miest a obcí Slovenska

Jozef Viskupič
predseda Združenia samosprávnych krajov SK8

Splnomocení zástupcovia

**podľa § 3 písm. a) zákona o kolektívnom
vyjednávaní**

Konfederácia odborových zväzov
Slovenskej republiky zastúpená:

Monika Uhlerová
prezidentka KOZ SR
Pavel Ondek
predseda OZ pracovníkov školstva a
vedy na Slovensku
Anton Szalay
predseda SOZ zdravotníctva a sociálnych
služieb
Milena Rácová
predsedníčka SOZ verejnej správy a

Ivan Caban
predseda OZ zboru väzenskej a justičnej
stráže

Katarína Krajčová
predsedníčka SOZ zamestnancov obrany

Peter Magdolen
predseda OZ pracovníkov SAV

Ingrid Vrkočová
predsedníčka OZ justície v SR

Pavol Paračka
predseda OZ polície v SR

Marta Brodzianska
predsedníčka Integrovaného odborového
zväzu

Monika Benedeková
podpredsedníčka OZ KOVO

Vlasta Szabová
predsedníčka OZ DLV

Jana Žitňáková
predsedníčka OZ pracovníkov
poľnohospodárstva na Slovensku
Nezávislé kresťanské odbory Slovenska
zastúpené:

Ľubica Černá
prezidentka



Svojím podpisom potvrdzujem, že som sa oboznámil/a/ s Kolektívnou zmluvou 2024.