

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená podľa § 2 a 3 Zákona č.2/ 1991  
o kolektívnom vyjednávaní Zb. v znení neskorších predpisov

m e d z i

**Obcou Michalová**

**v zastúpení starostkou obce Ing. Teréziou Tisovčíkovou**

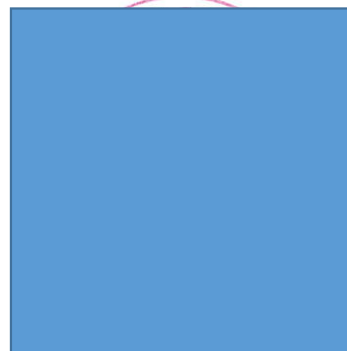
a

**ZO OZ PŠaV na Slov. pri MŠ Michalová**

**v zastúpení predsedom ZO pri MŠ Michalová  
Zuzanou Vojtkovou**



-----  
**Za odborovú organizáciu**



-----  
**Za zamestnávateľa**

V Michalovej dňa 1.3.2022 .....

## **Časť I.**

### ***Úvodné ustanovenie***

#### **Článok 1**

##### ***Pôsobnosť kolektívnej zmluvy***

1. Táto kolektívna zmluva upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na týždenný pracovný čas 15 hod a viac týždenne. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 01.01.2022 do 31.2.2023

#### **Článok 2**

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

1. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu. Oprávnenie zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie starostky obce, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
2. ZO OZ PŠaV na Slov. má právnu subjektivitu podľa zákona č.83 /1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.7 Stanov OZ PŠaV na Slov.

### Článok 3

#### *Uznanie odborovej organizácie*

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 až 232 ZP, ktorými sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

### Článok 4

#### *Zmena kolektívnej zmluvy*

1. Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako dodatok ku KZ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa ich prijať v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom.

## Článok 5

### *Archivovanie kolektívnej zmluvy*

Zmluvné strany uschovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

## Článok 6

### *Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje do 10 dní od podpísania KZ rozmnožiť ju a doručiť predsedovi odborovej organizácie.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s KZ do 15 dní od jej podpísania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou je prezenčná listina.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru pošle zamestnávateľ za účelom oboznámenia sa s KZ za predsedom odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní od podpísania zmluvy.

## Časť II.

### *Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností*

#### Článok 7

##### *Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie*

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu 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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

#### Článok 8

##### *Riešenie kolektívnych sporov*

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ. /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi v dobe účinnosti KZ/.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce a sociálnych vecí a rodiny Slov. 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 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, tohto článku tak, že zmluvná strana ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, alebo rozhodcu zaplatí druhej strane sankciu za neplnenie dohodnutého záväzku v sume € 330. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie v prípade zaplattenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

## **Článok 9**

### ***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie sťažností***

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnancov na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpektorátu práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne. Za týmto 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 10

### *Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie*

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 Zákonníka práce / ďalej len ZP/ sa zamestnávateľ zaväzuje po dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť:
  - a/ miestnosť v ktorej bude rokovať výbor odborovej organizácie.
  - b/ vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a tohto ods.
  - c/ zaplatiť nevyhnutné výdavky spojené s prevádzkou ZO na svoj náklad.
  - d/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisia s oceňovaním zamestnancov.
  - e/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní.
  
2. Činnosť príslušného odbor. orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce.
  - a/ zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov OZ PeaV na Slov. na výkon funkcie v rozsahu:  
Predsedom ZO 10 dní v roku.  
Členom výboru ZO 2 dni v roku.
  - b/ zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na vzdelávaní. / § 136 ZP/.
  - c/ členovia príslušného odborového orgánu nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
  - d/ zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancov, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.

## Článok 11

### *Náklady na kolektívne vyjednávanie, zrážky členských príspevkov*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody so zamestnancom vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca za účelom odvodu členských príspevkov v sume a termínoch určených dohodou o zrážkach zo mzdy.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

## Článok 12

### *Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
  - a/ Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
    - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
    - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
    - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
    - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a 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),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 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 dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- 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),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- a) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
  - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
    - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
    - b) o dôvodoch prechodu,
    - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
    - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
  - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za..... (§ 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
    - 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 skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
  - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods.4 ZP),
  - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);
- b/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
  - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
  - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
  - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
  - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
  - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
  - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
  - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 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);
  - zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
  - určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
  - plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- c/ umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych 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 13

### *Záväzky odborovej organizácie*

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ .
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany ako aj zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov s kolektívnej zmluvy.
4. Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno zverejniť.

## Článok 14

### *Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy*

#### *Odstupné*

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo písm. b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
  - a/ trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b/ štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c/ päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d/ šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
  
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo písm. b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
  - a/ trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b/ štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c/ päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d/ šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e/ sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
  
3. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b/ *Zákonníka práce*.

## Článok 15

### *Pracovnoprávne vzťahy a zamestnanosť*

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť prácu zamestnancov.
2. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii oboznámiť sa s organizačným poriadkom a štatútom organizácie v etape ich tvorby.
3. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok resp. uskutoční jeho zmeny len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak je neplatný.

## Článok 16

### *Pracovný čas, rozvrhnutie pracovného času*

1. Pracovný čas zamestnanca je najviac 37 a ½ hodín týždenne.
2. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvoch zmenách je najviac 36 a ¼ hodiny týždenne.
3. Zamestnancovi, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý vo všetkých zmenách, alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodiny týždenne.
4. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú výchovno - vzdelávaciu činnosť a z času počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou činnosťou. Rozsah výchovno - vzdel. činností ustanovuje Nariadenie vlády č. 201/2019 Z.z. o priamej výchovno – vzdelávacej činnosti.
5. O rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.
6. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne a to po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom .

## Článok 17

### *Dovolenka na zotavenie*

1. Základná výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce o jeden týždeň.
2. Dobu čerpania dovoleniiek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu.
3. V odôvodnených prípadoch po vzájomnej dohode zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku aj mimo termínu hlavných resp. vedľajších prázdnin.
4. Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
5. Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku štyri týždne základnej dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená s výnimkou, ak nemohol vyčerpať dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

## Článok 18

### *Zamestnanosť*

1. Zmeny v zamestnanosti, návrhy racionalizačných opatrení a organizačné zmeny prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou pred ich realizáciou. Informuje o dôvodoch takýchto opatrení a konkretizuje okruh zamestnancov, ktorých sa tieto opatrenia týkajú. Odborová organizácia bez zbytočného meškania uplatní svoje argumenty na zvýšení ochranu zamestnancov.
2. Kritériá postupu pri uvoľňovaní zamestnancov z organizačných dôvodov:
  - dosiahnutie fyzického veku pre odchod na starobný dôchodok
  - nespĺňanie podmienok kvalifikovanosti
  - opakujúce sa písomne preukázateľné nedostatky pri plnení pracovných povinností.

## Článok 19

### *Porušenie pracovnej disciplíny*

1. Zamestnávateľ v pracovnom poriadku vymedzí okruhy, ktoré považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny a porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom.
2. Výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušnou odborovou organizáciou, inak je neplatné.

## Článok 20

### *Pracovná zmluva, vznik pracovného pomeru*

1. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má vykonávať prácu.
2. Podľa zákona č.552 /2003 Z.z. zamestnanec musí spĺňať predpoklady na vykonávanie prác vo verejnom záujme.
3. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom písomne dohodnúť druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a ďalšie podmienky v zmysle platných predpisov a ZP.

### Časť III.

#### *Závazky a práva zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania*

#### Článok 21

##### *Platové podmienky*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č.553/2003 Zb.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení miery vyučovacej činnosti učiteľov a činnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov dodržiavať nariadenie vlády SR č. 422/2009 Z.z. o miere vyučovacej činnosti výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.
3. Zamestnávateľ vydá vnútorný mzdový predpis po dohode s odborovou organizáciou, ktorý bližšie upraví dohodnuté podmienky odmeňovania, ktoré nie sú obsiahnuté v kolektívnej zmluve.

#### Článok 22

##### *Zaradovanie zamestnancov vykonávajúcich prac. činnosti remeselné a manuálne s prevahou fyzickej práce*

**kuchárka – ÚSO alebo SOV**

**2. platová trieda** - 2/14

**upratovačka**

**1. platová trieda** - 1/14



## Článok 23

### *Osobné príplatky*

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov sa zaväzuje zamestnávateľ poskytovať osobný príplatok.
2. Zamestnávateľ pre priznanie osobných príplatkov ako motivačnej zložky mzdy vyčlení do 6 % v rámci limitu mzdových prostriedkov.
3. Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku kalendárneho roka alebo ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
4. Zamestnávateľ prerokuje kritériá na prerozdelenie osobných príplatkov s príslušnou odborovou organizáciou.

## Článok 24

### *Príplatok za riadenie*

1. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 /§ 8 OVZ/.
2. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zriaďovateľ 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 triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenie o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

## Článok 25

### *Príplatok za zmennosť*

1. Zamestnancovi, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas v dvojzmennej trojzmennej, alebo nepretržitej prevádzke, patrí príspevok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia 2,1% až 16,7 % plat. tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice plat. taríf uvedených v prílohe č. 3 zákona č. 553 / 2003 Z. z. - za prácu v dvojzmennej prevádzke patrí učiteľkám MŠ 15,00 €.

## Článok 26

### *Príplatok za prácu v sťaženom a zdravíu škodlivom prostredí.*

1. Zamestnancovi patrí príplatok za prácu v sťaženom a zdravíu škodlivom prostredí ak vykonáva pracovné činnosti pri ktorých dochádza k ohrozeniu života alebo zdravia.

## Článok 27

### *Odmeny*

1. Zamestnávateľ bude poskytovať odmeny zamestnancom:
  - za splnenie mimoriadnych pracovných úloh
  - za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 roku veku vo výške funkčného platu zamestnanca.
  - za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 roku veku vo výške funkčného platu zamestnanca.
  - za pracovné zásluhy od toho istého zamestnávateľa pri odpracovaných rokoch:
    - 20 rokov - 150 €
    - 25 rokov - 180 €
    - 30 rokov - 210 €
    - 35 rokov - 240 €
    - 40 rokov - 270 €

## Článok 28

### *Odchodné*

1. 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 dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

## Článok 29

### *Plat a náhradné voľno za prácu nadčas*

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov.
2. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia alebo výchovná činnosť prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov podľa nariadenia vlády SR č. 238 / 2004 Z.z. a pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov školy a školských zariadení.
3. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi príslušná čas funkčného platu zvýšená o 30 %. Ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zvýšená o 60 % hod. sadzby funkčného platu ak sa so zamestnávateľom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna.

## Článok 30

### *Príplatok za prácu v noci, v sobotu, alebo v nedeľu, vo sviatok*

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu, alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu.
4. Zamestnancovi patrí za hodina práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

5. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna patrí mu za hodinu práce náhradné voľno, v tomto prípade mu príplatok nepatrí.

### **Článok 31**

#### *Výška náhrady príjmov*

1. Od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti sa výška denného vymeriavacieho základu zvyšuje na 80 % denného vymeriavacieho základu.

### **Článok 32**

#### *Dôležité osobné prekážky v práci*

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec § 141 na vybavenie dôležitých osobných a rodinných záležitostí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času v rozsahu 2 pracovných dní za kalendárny rok.

### **Článok 33**

#### *Výplata platu*

1. Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr do 12 dňa v príslušnom mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat zasiela zamestnávateľ zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

## IV. časť

### *Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov podniková sociálna politika*

#### Článok 34

##### *Ochrana práce*

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami §146 a § 147 ZP a zákonom NR SR č. 124//2004 Z.z v znení zákona č.309/2007 je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a nezávadnú prácu
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 a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich zamestnancov, ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie.
  - c/ zaradovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav. Nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP.
  - d/ kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP , odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárii
  - e/ zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom a vykonávať opatrenia na ich úpravu.
  - f/ neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti , ak zamestnanec nevykonával prácu o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo života.

g/ poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie osobné ochranné pracovné

prostriedky, umývacie a čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné

nápoje a špecifické doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv.

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

i/ vydávať zoznam poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

j/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozilo fajčením na pracoviskách.

Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia podľa zákona č. 377/2004 Z.z.

## Článok 35

### *Kontrola odborových orgánov*

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude:
  - 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 zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s ochrannými pracovnými prostriedkami.
  - b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetriť.
  - c/ požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ich ďalšiu prácu.
  - d/ upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozila bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov.
  - e/ zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP

3. O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ d/ predchádzajúceho odseku odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
4. 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.

### Článok 36

#### *Zdravotnícka starostlivosť*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
  - a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
  - b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

### Článok 37

#### *Stravovanie*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 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 zamestnancov podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej, alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283 /2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v ods.3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa ods. 2.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v rámci finančných prostriedkov.

### Článok 38

#### *Starostlivosť o kvalifikáciu*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu podľa platných predpisov.



## Článok 39

### *Sociálny fond*

1. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Príspevok zo soc. fondu sa poskytuje zamestnancom organizácie v súlade so zásadami pre používanie sociálneho fondu.
2. Počas roka sa jednotlivé položky sociálneho fondu môžu upravovať po vzájomnej dohode zmluvných strán.
3. Nevyčerpané prostriedky prechádzajú do nasledujúceho roku.
4. Zamestnávateľ realizuje prídely na účet sociálneho fondu v deň dohodnutý na výplatu platu v mesiaci. Zúčtovanie prídelu sociálneho fondu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roku.
5. Za dodržiavanie zásad používania prostriedkov zo sociálneho fondu zodpovedá poverený zamestnanec zamestnávateľa. Všetky výdavky podliehajú schváleniu zamestnávateľa a príslušnej odborovej organizácie.
6. Tvorba, zásady a použitie sociálneho fondu tvoria prílohu č. 1 tejto KZ .

## Článok 40

### *Doplnkové dôchodkové pripistenie*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDP za podmienok v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.
2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku zamestnávateľa na DDP najmenej vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a so zamestnancom.

## V. časť

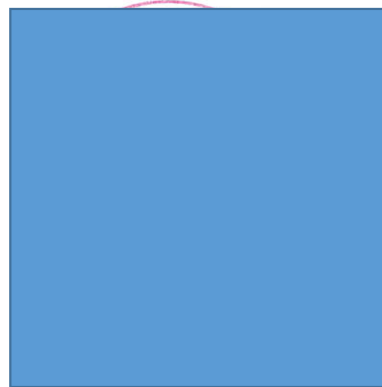
### Záverečné ustanovenie

#### Článok 41

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta, za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
2. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.



.....  
za odborovú organizáciu



.....  
za zamestnávateľa

V Michalovej dňa 1.3.2022.....