

Základná škola s materskou školou Viliama Záborského, Levická 737, Vrábľe

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2025- 2026

ZO OZ PŠaV pri ZŠ s MŠ Viliama Záborského Levická 737, Vrábľe

Kolektívna zmluva
uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ s MŠ Viliama Záborského Levická 737, Vráble zastúpenou Mgr. Erikou Gajdošovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie na uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej len Odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou Viliama Záborského Levická 737, Vráble, zastúpenou Mgr. Martinou Uhrínovou, riaditeľkou školy (ďalej len zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť:

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1)Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83 / 1990 Z.z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenosť predsedu rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu medzi Odborovou organizáciou na jednej strane a zamestnávateľom na strane druhej vyplýva zo stanov Odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 25.11.2024, ktoré tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

2)Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2017. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany”, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2025- 2026 skratka „KZVS“.

4) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Cieľom podnikovej kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

5) Zmluva je záväzná pre obe strany a vymedzuje vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán. Je prostriedkom predchádzania a riešenia sporov.

6) Obe strany sa zaväzujú plniť všetky úlohy obsiahnuté v jednotlivých častiach zmluvy vychádzajúc z ustanovení platných zákonných predpisov a generálnych dohôd.

7) Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s paragrafom 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. O kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov (ďalej len “zákon o kolektívnom vyjednaní”)

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa, ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

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

Článok 3

Účinnosť a platnosť kolektívnej zmluvy

1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu brigádnickej práci študentov.

3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2025 a končí sa dňom 31. decembra 2026.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej obsah 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) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi.
- 3) Zmluvné strany sa môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú uschovať KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31.12.2031.

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. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (paragraf 230 b ods.1 ZP)
- 3) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní

zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).

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

Pracovnoprávne vzťahy

- 1) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov ZŠ s MŠ Viliama Záborského sa riešia v súlade so zákonom č. 311/2021 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Pracovným poriadkom ZŠ s MŠ V.Záborského.
- 2) Zamestnávateľ prerokuje všetky zmeny v platnom pracovnom poriadku, respektíve vydá nový pracovný poriadok po vzájomnom prerokovaní a odsúhlasení ZV OZ.
- 3) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné u zamestnancov, ak existuje dôvod na jeho predĺženie vymedzený v ustanovení paragrafom 48 ods.4 ZP .
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

Článok 8

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- 1) Príplatky, odmeny a náhrady (plat, resp. náhradné voľno) za prácu nadčas a za prácu v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok poskytne zamestnávateľ v zmysle platných právnych predpisov.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat zasiela zamestnávateľ na osobné účty zamestnancov zamestnávateľa, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca na dohode o zrážkach mzdy, vykonávať zrážky z čistej mzdy zamestnanca, člena odborovej organizácie v prospech účtu Odborovej organizácie pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ s MŠ Viliama Záborského do 14 dňa mesiaca.
- 3) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach zamestnanca; tým nie je dotknutá povinnosť poskytnúť údaje o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach, ak tak ustanoví osobitný zákon.
- 4) Ak je pedagogický zamestnanec preradený do inej pracovnej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu odo dňa účinnosti tohto preradenia.
- 5) Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zamestnanec požiadal o priznanie príplatku.
- 6) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP).

Článok 10

Výpovedná doba

- 1) Pri určovaní výpovednej doby sa zamestnávateľ bude riadiť § 62 ZP.

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

2) Zamestnancovi vyplatí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a, b alebo písmena f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

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

3) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

4) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s zamestnancom inak.

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 najmenej v sume jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah

ustanovený v paragrafe 76a ods.1 zákona 311/2001 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho mesačného funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v paragrafe 76a ods.2 zákona 311/2001 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

4) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je vo výške 2% mesačne.

2) 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.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

1) V zmysle § 99 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, aktívnej a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec pracovného úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

2) Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času, počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú vyučovaciu činnosť a výchovnú činnosť, a z času, počas ktorého vykonávajú pedagogickí zamestnanci ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou. Rozsah vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti ustanovuje nariadenie vlády Slovenskej republiky.

3) 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; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne. Prestávky na odpočinok a na jedenie sa poskytujú v trvaní 30 minút a neposkytujú sa na začiatku a konci pracovnej zmeny a nezapočítavajú sa do pracovného času.

4) Zamestnanec má v roku 2025 a 2026 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

5) Pedagogickí a odborní zamestnanci sú povinní zdržiavať sa na pracovisku v pevne stanovenom pracovnom čase od 7.30 hod. do 13.30 hod. každý pracovný deň.

6) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým a odborným zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska nad rozsah stanoveného pevného pracovného času.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na kalendárny rok 2025 nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 a 2 ZP u všetkých zamestnancov o jeden týždeň, pre členov OZ zamestnávateľ umožní čerpanie plateného pracovného voľna v rozsahu 2 dní. Základná výmera dovolenky podľa § 103 ods.1 a 2 ZP 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.

2) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na kalendárny rok 2025 nad rozsah ustanovený v § 103 ods.3 ZP u pedagogických zamestnancov o jeden týždeň, pre členov OZ zamestnávateľ umožní čerpanie plateného pracovného voľna v rozsahu 3 dní. Dovolenka zamestnancov podľa § 103 ods.3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 14

Zdravotná starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vybaviť pracoviská (kabinet chémie, kabinet biológie, kabinet fyziky a kabinet telesnej a športovej výchovy) príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na preventívnych lekárskech prehliadkach na svoj náklad. (§ 138 ZP)
- 3) Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty na odber a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci. (§ 138 ZP)
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov §79 zák. č. 138/2019 Zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 5) Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
- 6) Prispievať zamestnancom príspevok na ozdravné a regeneračné účely v zmysle zásad tvorby a čerpania SF.

Článok 15

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ods. 1,2 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. V súlade § 152 ods. 9 Zákonníka práce zamestnávateľ rozširuje okruh osôb, ktorým zabezpečí stravovanie t.j. týka sa to aj zamestnancov prijatých na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktorí odpracovali viac ako štyri hodiny na pracovisku.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom

zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby . Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

4) Zamestnávateľ 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 sume 0,80 centov na jedno odobraté hlavné jedlo.

5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej ods. 3 a 4 len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

6) V čase, kedy zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravu svojich zamestnancov vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, poskytne zamestnancom finančný príspevok na stravovanie. Minimálna výška finančného príspevku na stravovanie je 55% minimálnej hodnoty stravovacej poukážky. Maximálna výška FP na stravovanie je 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na stravovanie vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v ďalšom nasledujúcom mesiaci za každý odpracovaný deň. Finančný príspevok na stravovanie poskytovaný zamestnávateľom bude oslobodený od dane z príjmov, od sociálneho poistenia aj od zdravotného poistenia.

Článok 16

Starostlivosť o kvalifikáciu

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej

zvyšovanie, dodržiavať v zmysle paragrafu 140 ZP a platných právnych predpisov.

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 v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - 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) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru 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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
- 4) Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

Článok 18

Riešenie kolektívnych sporov

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej plynúcich.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku vyplývajúceho z KZ, využijú sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstve“) na vyriešenie sporu.
- 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.

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecnými záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená do 30 dní od jej doručenia a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ZP).
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude bez vážnych dôvodov narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch školy tým, že bude zamestnanca monitorovať, vykonávať záznam telefonických hovorov uskutočňovanými technickými zariadeniami zamestnávateľa, kontrolovať elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil.
- 4) Zamestnávateľ pri zavádzaní kontrolného mechanizmu sa zaväzuje prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania.

Článok 20

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240, ods.5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :

- a) telefonické spojenie, internetové pripojenie,
- b) uhradiť všetky prevádzkové náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na zasadnutia odborových orgánov,
- c) priestory na zverejnenie informácií o kolektívnom vyjednaní, o pracovných otázkach a odborovej činnosti, o BOZP v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom odborového orgánu na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu (§ 240 ZP), najmenej však 5 dni v roku.

Článok 21

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 zákona č. 552/2003),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času, rozvrhu pracovného času (§ 90 ods.4,9,11 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok, a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.1 a 2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods.6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác pri ktorých by môže byť ohrozený život alebo zdravie zamestnancov (§ 11 ods.1 zákona č. 553/2003
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§111 ods.1 ZP) na určenie hromadného čerpania dovolení (§ 111 ods.2 a 5 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č. 152/1994 o sociálnom fonde)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),

b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä :

- 1- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§153 ZP),
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák.č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§237 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ZP),
 - zásadné otázky školskej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce, alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
 - hromadné prepúšťanie (§73, §73 ods.1 písm. a)
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods.2 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a, ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej úhradu 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),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 149 ods.1 ZP),
- c) plne rešpektovať § 140 a 141 ZP týkajúce sa zvyšovania kvalifikácie a dôležitých osobných prekážok v práci,
- 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 poskytnúť potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.2, § 238 a § 239 ZP).

Článok 22

Ochrana zástupcov zamestnancov

- 1) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní (§ 240 ods.7 ZP).
- 2) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci

súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

3) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 2, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Článok 23

Záväzky odborovej organizácie

1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmer so zamestnávateľom v zmysle článku 17 tejto KZ.

2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany .

3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230) .

4) Členovia výboru odborovej organizácie, zástupcovia zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.(§ 240 ods.6 ZP).

Článok 24

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- c) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- d) 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),
- e) 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)
- f) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- g) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- i) zamestnávateľ zabezpečí, aby návrh a určenie odborných zamestnancov alebo dodávateľov na výkon preventívnych ochranných služieb bol predložený odborovej organizácii na vyjadrenie v primeranej lehote. (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP)
- j) zamestnávateľ zabezpečí po dohode s odborovou organizáciou menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk. Za ich aktívnu činnosť im bude zamestnávateľ vyplácať odmenu vo výške 30 € ročne. (§ 20 ods. 1 písm. a zákona 553/2003 z.z. OVZ).

Článok 25

Kontrola odborovým 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 práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov, prípadne ich sám vyšetrovať,
- d) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke strojov, zariadení, učebných pomôcok,
- e) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- f) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP

Článok 26

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu Všeobecné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídela do sociálneho fondu vychádza zo zákona a z kolektívnej zmluvy uzavretej na príslušný kalendárny rok a určuje sa nasledovne: Celkový ročný prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelaom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelaom vo výške 0,05 %
- 2) Hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu je v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: [REDACTED]
- 4) Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

5) Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom je podrobnejšie upravená v zásadách tvorby a čerpania sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok.

Článok 27

Sťažnosti, námety a spory

- 1) Sťažnosti a námety sa musia riadne evidovať, prešetriť do 30 dní od obdržania. Zamestnávateľ sa anonymnými sťažnosťami nebude zaoberať.
- 2) Zamestnávateľ má právo zúčastniť sa jednania vo veci vlastného podania a uviesť pripomienky. Opakované neodôvodnené podania sa nerešpektujú, nevybavujú sa.
- 3) Každý člen OZ má právo žiadať výbor ZO OZ PšaV, aby ho zastupoval resp., aby sa podieľal na zistení objektívnosti šetrenia.

Článok 28

Záverečné ustanovenia

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
- 2) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na 2 roky a nadobúda účinnosť 1. januára 2025 a končí 31.12.2026.
- 3) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Zamestnávateľ obdrží dva exempláre, odborová organizácia dva exempláre.
- 4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Vrábľoch dňa 9.12.2024

