

Kolektívna zmluva na obdobie 2025 - 2027

uzatvorená dňa 20.12.2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu PŠaV na Slovensku pri Základnej škole Široké,
zastúpenou RNDr. Alenou Gerbovou,

(ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou Široké, zastúpenou Mgr. Adrianou Kočerhovou, riaditeľkou školy

(ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 15 ods.1 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZŠ).

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 14, ods. 1 Stanov OZŠ na Slovensku a zo splnomocnenia zo dňa 26.10.2021, ktorým výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy RNDr. Alenu Gerbovú, predsedníčku ZO OZŠ pri ZŠ v Širokom. Splnomocnenie zo dňa 26.10.2019 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ (IČO 37877062) má právnu subjektivitu na základe zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení. 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 Zákona č. 311/2001Z. z., v znení neskorších úprav a predpisov - Zákonníka práce skratka "ZP", namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „POZ“.

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 KZ.

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov, vyplývajúcu z platných právnych predpisov.

(4) Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

(5) Výbor odborovej organizácie je oprávnený najmä:

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
- vyžadovať od vedúcich pracovníkov potrebné informácie a podklady,
- podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- vyžadovať od zamestnávateľa a orgánov jemu nadriadených, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili

vhodné opatrenia voči vedúcim pracovníkom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ,

- vyžadovať od zamestnávateľa, prípadne od orgánov jemu nadriadených, správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov, zistených pri výkone kontroly, alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podali odborové orgány, vykonávajúce túto kontrolu.

(6) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne pozývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.

(7) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnancov zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy, ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

(2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa len na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.

(3) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(4) KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť nadobúda dňom 1.1.2025. KZ sa uzatvára na obdobie od 1. 1. 2025 do 31. 12. 2027. Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t.j. článkov 13, 14, 17 a 28 sa skončí dňom 31. decembra príslušného roka. Platnosť KZ sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej KZ.

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 číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, po podpísaní dvoch rovnopisov KZ, jeden rovnopis doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 5 dní od jej podpísania.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejniť KZ v Centrálnom registri zmlúv do troch dní od jej podpísania.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(4) Nových zamestnancov, prijatých do pracovného pomeru, oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych 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 porušeniu postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ alebo ak dôjde k nedodržaniu záväzkov z tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru nedodržaním záväzkov z tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok, stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v zmysle neskorších predpisov 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) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§240, ods. 6 ZP).

Článok 8

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 jej jednotlivých záväzkov.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 60 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, 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 ich kolektívny spor rozhodol.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych 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 všeobecne záväznými predpismi. 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.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

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

- a) priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je štatutárnym orgánom odborovej organizácie,
- b) priestory na konanie členských schôdzí,
- c) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti, v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
- d) priestory zamestnávateľa na zasadnutia odborovej organizácie a školenia, organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na nevyhnutne potrebný čas.

Článok 11

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu odborovej organizácie č.: **SK82 0900 0000 0000 1149 1378** vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena a v prospech účtu príslušnej Základnej organizácie 0,50% z čistého mesačného príjmu člena, vždy v termíne výplaty v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

Tretia časť

Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 12

Platové podmienky

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v najvyššej platovej tarife platovej triedy do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. (§ 7 ods. 4 zákona OVZ)

Článok 13 Príplatky a odmeny

(1) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

- A) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **triedneho učiteľa** príplatok v sume
- 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,
 - 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach.
- B) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **uvádzajúceho** pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca príplatok 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 u jedného začínajúceho odborného zamestnanca,
 - 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

(2) Osobný príplatok a odmeny

- Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien.
- Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení, po prerokovaní s odborovou organizáciou. Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok v plnom rozsahu len v prípade, ak bol zamestnanec písomne upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ak pominuli dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá) a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.
- Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§10 ods. 5 OVZ).
- O výške osobného príplatku a odmeny rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§10 ods. 3 OVZ).

(3) Príplatok za zastupovanie

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, odmenu za zvýšený pracovný výkon, počas zastupovania za PN, vo výške priemerného denného príjmu zastupujúceho zamestnanca. Ak je pracovný výkon rozdelený medzi viacerých zamestnancov, príplatok bude adekvátne rozdelený.

(4) Odmeny

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, ak bol daný zamestnanec zamestnaný u zamestnávateľa najmenej 5 rokov, v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) OVZ).

Článok 14

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

(1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR.

(2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.

(3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna podľa ods. 3, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa §19 OVZ.

Článok 15

Výplata platu

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

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

Článok 16

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.

(1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie počas obdobia od roku 2025 do roku 2027 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2 % hrubého platu mesačne.

Štvrtá časť

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Článok 17

Záväzky zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti, vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, najmä:

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:

- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov),
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zák. č. 552/2003, § 84 ZP),

- vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcovi zamestnancov, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240, ods. 8 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 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),
- určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne minimálne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c) ZP).

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvode prechodu,
 - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa bezodkladne (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach, ktoré sa u neho uvoľnili alebo vznikli,
- 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 zamestnávateľ 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),
 - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
- jedenkrát štvrtročne o použití mzdových prostriedkov, poskytovať štatistické výkazy (SKOL 1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní (§ 229 ods. 2 a § 238 ods. 2 ZP).
- o opatreniach, súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov).

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, pod následkom neplatnosti výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru,
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88, ods. 1 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133, ods. 3 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),

- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 7 písm. a) ZP),
- opatrenia, zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159, ods. 4 ZP),
- požadovanú úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50 € (§ 191 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 sociálnej politiky zamestnávateľa, 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 považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, 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)
- určenie rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 POZ),
- plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 POZ).

***Poznámka:** Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.*

d) umožniť odborovej organizácii:

- vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov, vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP).
- kontrolnú činnosť v oblasti BOZP prostredníctvom zväzového inšpektora BOZP OZŠ.

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiaru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia výboru ZO zástupcu zamestnávateľa, za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

(3) Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne pôsobiaceho u zamestnávateľa (§230 ZP).

Piata časť
Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 19
Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ, v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146-147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších úprav a predpisov (ďalej len zákon o BOZP), sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných ochranných prostriedkov a vhodného systému ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:

- a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach, vykonávaných zamestnancami (§ 6, ods.1 písm. c) zákona o BOZP),
- b) 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),
- c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6, ods.1 písm. l) zákona o BOZP),
- d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6, ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
- e) bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu, v súlade s § 17, ods. 2 zákona o BOZP,
- f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7, ods.1 zákona o BOZP),
- g) odstraňovať nedostatky, zistené kontrolnou činnosťou (§ 9, ods. 2 zákona o BOZP),
- h) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej OOPP), na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev, vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6, ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- i) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6, ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- j) 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),
- k) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6, ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- l) zabezpečiť po dohode s odborovou organizáciou menovanie zástupcu zamestnancov pre BOZP,
- m) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19, ods. 5 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady, spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§ 6, ods.10 zákona o BOZP),
- o) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6, ods. 5 zákona o BOZP),
- p) znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov.

Článok 20
Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

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

- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
- kontrolovať, ako si 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 OOPP,
 - kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy a či je k vyšetrovaniu prizvaný zástupca zamestnancov pre BOZP;
 - požadovať od zamestnávateľa, na základe záväzného pokynu, odstránenie závad v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov prerušenie ďalšej práce,
 - upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - zúčastňovať sa rokovania o otázkach BOZP.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, v spolupráci s odborovou organizáciou, zhodnotiť minimálne:
- 1- krát ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP, vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - 1- krát ročne rozsah a podmienky poskytovania OOPP, v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

Článok 21 Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- umožniť zamestnancom absolvovať preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady,
- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- zabezpečiť pedagogickým 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 – v zmysle § 79 POZ,
- počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 35 40% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 65 70 % denného vymeriavacieho základu

Článok 22 Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Odborová organizácia zabezpečí, v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení, organizovanie rekreačných pobytov v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad poskytne príspevok na rekreácie pre zamestnancov – členov OZŠ a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou.

Článok 23 Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle § 152 ZP, zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie, zodpovedajúce zásadám správnej výživy, priamo na pracoviskách, s výnimkou zamestnancov, vyslaných na pracovnú cestu, ak títo na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie najmä podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

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

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu, v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v sume 0,90 € na jedno hlavné jedlo pre zamestnancov stravujúcich sa v školskej jedálni a 1,00€ pre zamestnancov, ktorí nemajú možnosť stravovať sa v školskej jedálni na jedno hlavné jedlo.

(5) V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny poskytnutím finančného príspevku vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

(6) V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento finančný príspevok, v sume uvedenej v ods. 3 a 4.

Článok 24 Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje odborová organizácia pre svojich členov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP, prípadne jej zvyšovanie podľa § 153 - § 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami, zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle §155 ZP.

(4) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj (vzdelávanie a tvorivá činnosť súvisiaca s výkonom pracovnej činnosti, najmä činnosť vedecká, výskumná, publikačná alebo umelecká),
- 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

(5) Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky, v zmysle zákona č. 5/2004 Zb. o službách v zamestnanosti, v súlade s potrebami školy alebo zariadenia, aj prostredníctvom úradu práce.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení organizovanom orgánom odborovej organizácie k pracovnoprávnej problematike alebo problematike BOZP.

(7) Členovia OZŠ na Slovensku majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZŠ vo veciach, súvisiacich s ich pracovným pomerom.

Článok 25

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v rokoch 2025 – 2027 u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca 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 je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

(3) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v rokoch 2025 – 2027 predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancov a u odborných zamestnancov o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancov o dva týždne nad rozsah stanovený ZP.

(4) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** najmenej v sume

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

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

- e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(6) Pri prvom skončení pracovného pomeru dohodou so zamestnancom bez udania dôvodu do konca kalendárneho roka, v ktorom mu vznikol nárok na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti zamestnanca vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné v sume

- a) troch funkčných platov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov,
- b) štyroch funkčných platov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) piatich funkčných platov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov.

(7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, odstupné v sume

- a) troch funkčných platov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov,
- b) štyroch funkčných platov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) piatich funkčných platov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov.

(8) 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 vo výške troch funkčných platov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(9) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške troch funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(10) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.

(11) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo požiadať o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

(12) Pri príležitosti Dňa učiteľov poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy dňa 28. marca (po dohode s odborovou organizáciou aj v iný pracovný deň v danom týždni)

(13) V prípade, že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.

(14) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou

Šiesta časť
Sociálny fond

Článok 26
Tvorba sociálneho fondu

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších úprav a predpisov. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na roky 2025 - 2027 je 1,5% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 27
Použitie fondu

(1) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595 /2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

(2) Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné zásady, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2, tejto KZ.

Siedma časť
Záverečné ustanovenia

(1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Jeden rovnopis obdrží zamestnávateľ a jeden odborová organizácia, v zmysle článku 6, ods. 1 tejto KZ.

(2) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali a súhlasia s jej obsahom.

(3) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

(4) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.

(5) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu odborovej organizácie.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Širokom dňa 20.12.2025

RNDr. Alena Gerbová
predsedníčka odborovej organizácie

Mgr. Adriana Kočerhová,
riaditeľka ZŠ

Príloha č. 1

Splnomocnenie

Výbor Základnej organizácie OZŠ na Slovensku pri Základnej škole Široké splnomocňuje týmto RNDr. Alenu Gerbovú, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu, bez obmedzenia našu organizáciu, v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení Kolektívnej zmluvy na obdobie 2021 - 2027, ako aj na podpísanie Kolektívnej zmluvy na príslušné obdobie, v mene našej základnej organizácie.

V Širokom,

Členovia výboru:

Mgr. Kamil Olejár _____

Mgr. Antónia Imrichová _____

Mgr. Marianna Baluchová _____

Splnomocnenie prijímam.

V Širokom, 26.10.2021

RNDr. Alena GERBOVÁ
predsedníčka ZO

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF), v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v pôsobnosti zamestnávateľa. Jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov školy.
2. Tieto zásady sa môžu v priebehu roka meniť a dopĺňať vo forme dodatku ku KZ.
3. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnancov zamestnávateľa.
4. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
5. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
6. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

Článok 2 Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcej tvorbe SF:

- a) povinným prídélom, vo výške 1%
- b) ďalším dohodnutým prídélom, vo výške 0,5%
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- c) z ďalších zdrojov, ktorými sú:
 - zostatok SF k 31. 12. príslušného predchádzajúceho roka vedený na osobitnom účte školy,
 - splátky návratných sociálnych výpomocí,
 - dary a dotácie.

Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

a) Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed v sume 0,90 € pre zamestnancov stravujúcich sa v školskej jedálni a 1,00 € pre zamestnancov, ktorí nemajú možnosť stravovať sa v školskej jedálni.

b) Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ, po odsúhlasení odborovou organizáciou, poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

1. Pri zvlášť závažných ochoreniach alebo ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením zamestnanca, alebo rodinného príslušníka – dieťa, manžel (onkologické ochorenia, srdcovo –

cievne, ľadvinové a ďalšie) do výšky 250,- € podľa individuálneho posúdenia jedenkrát ročne. Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Prílohy: potvrdenie odborného lekára o závažnom ochorení.

2. Pri dlhodobej PN (v trvaní viac ako 2 mesiace):

- v trvaní od 2-6 mesiacov: do výšky 150,-€,
- v trvaní od 6 mesiacov do 1 roka: do výšky 250,- €,
- v trvaní viac ako 1 rok: do výšky 350,- €.

Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Príspevok sa zamestnancovi vyplatí po ukončení PN. Zamestnanec je povinný predložiť žiadosť o príspevok do jedného mesiaca po ukončení PN.

Prílohy: potvrdenie o dĺžke trvania PN

3. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma, požiar, výbuch plynu) do výšky 1000,- €. Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Prílohy:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

4. Pri úmrtí manžela (manželky) vo výške:

- pri 1 nezaopatrenom dieťati: do výšky 500 €,
 - pri 2 nezaopatrených deťoch: do výšky 700 €,
 - pri 3 a viac nezaopatrených deťoch: do výšky 1 000 €,
- individuálne, podľa posúdenia sociálnej situácie v rodine.

Prílohy: úmrtný list

5. Pri úmrtí nezaopatreného dieťaťa do výšky 500 €.

Prílohy: úmrtný list

6. Pri úmrtí zamestnanca poskytne zamestnávateľ sociálnu výpomoc pozostalým – manželovi (ak mu nebola poskytnutá výpomoc popísaná v bode 4.), druhovi alebo nezaopatreným deťom – podľa individuálneho posúdenia finančnej situácie v rodine, do výšky 500,-€.

Prílohy: úmrtný list

7. V mimoriadne ťaživej nezavinenej finančnej situácii v rodine poskytne zamestnávateľ nenávratnú sociálnu výpomoc do výšky 500,- €, podľa individuálneho posúdenia ťaživej finančnej situácie v rodine.

Prílohy: doklady preukazujúce mimoriadne ťaživú finančnú situáciu v rodine.

c) Sociálna výpomoc návratná

1. Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 500,- €. Zamestnanec predkladá žiadosť výboru odborovej organizácie, po vyjadrení a doporučení riaditeľa školy a predsedu ZO. Výbor odborovej organizácie žiadosť prerokuje a so svojím vyjadrením ju postúpi na vyjadrenie zamestnávateľovi.

2. Žiadosť o poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci si zamestnanec môže podať dvakrát ročne, vždy k 15. aprílu a k 15. októbru daného roka.

3. Zamestnancovi môže byť poskytnutá návratná sociálna výpomoc jedenkrát za 36 mesiacov, a to v prípade, že má uhradené všetky pozdĺžnosti voči SF. V odôvodnených prípadoch, pri zvlášť

závažných, písomne doložených dôvodoch sa zamestnancovi môže poskytnúť návratná sociálna výpomoc aj pri nesplnení hore uvedených podmienok. O opodstatnenosti takejto žiadosti musí kladne rozhodnúť výbor odborovej organizácie aj zamestnávateľ.

4. Pri skončení pracovného pomeru je zamestnanec povinný vrátiť sociálnu návratnú výpomoc najneskôr do 6 mesiacov. Dohodu o splátkach uzavrie zamestnávateľ. Pri okamžitom skončení pracovného pomeru je zamestnanec povinný vrátiť nesplatenú časť sociálnej návratnej výpomoci najneskôr do jedného mesiaca odo dňa skončenia pracovného pomeru.
5. Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom, po dohode s odborovou organizáciou.

d) Dary

1. Zamestnávateľ poskytne zo SF zamestnancovi finančný dar vo výške 100€ pri príležitosti životného jubilea 50 rokov a 60 rokov veku, ak bol daný zamestnanec zamestnaný u zamestnávateľa minimálne po dobu 5 rokov.

Prílohy: potvrdenie riaditeľa školy o správnosti údajov

e) Poznávaco - vzdelávacie zájazdy

1. Zo SF sa poskytne príspevok na poznávaco – vzdelávacie zájazdy, organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou do výšky 100 €, na jedného účastníka.
2. V prípade neodôvodnenej neúčasti je zamestnanec povinný uhradiť 80% nákladov na osobu a pri následnom záujme o zájazd bude zaradený medzi náhradníkov.
3. Kritériá na výber účastníkov:
 - každá sekcia pripraví ponukový list na základe požiadaviek ZO,
 - členovia sekcií rešpektujú poradie výberu účastníkov zo ZO podľa ich vlastných kritérií,
 - pri výbere účastníkov sekcia zohľadní počet zamestnancov školy,
 - príspevok na jedného účastníka je určený rozpočtom podľa jednotlivých akcií, rozdiel do výšky ceny zájazdu hradí účastník.

f) Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo SF na školenie k otázkam BOZP alebo pracovnoprávných vzťahov organizované odborovou organizáciou do výšky **50,- €/os. dvakrát ročne**.
2. Po vzájomnej dohode zmluvných strán sa príspevok môže poskytnúť aj na iné vzdelávacie a kultúrne – spoločenské aktivity organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou.

V Širokom dňa

RNDr. Alena GERBOVÁ,
predsedníčka odborovej organizácie

Mgr. Adriana KOČERHOVÁ
riaditeľka školy

Príloha č. 3

PREZENČNÁ LISTINA Z OBOZNÁMENIA ZAMESTNANCOV ZŠ ŠIROKÉ S OBSAHOM KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Svojím podpisom potvrdzujem, že som bol/-a oboznámený/-á s obsahom KZ na rok 2025 - 2027

Mgr. Jana Andraščíková

Miriama Balogová

Mgr. Viktória Balogová

Mgr. Katarína Baluchová

Mgr. Marianna Baluchová

Mgr. Anna Baranová

Mgr. Mária Baranová

Miroslava Cicoňová

Mgr. Zuzana Čekonová

Veronika Dluhošová

Mgr. Anna Galdunová

RNDr. Alena Gerbová

Adriána Golodžejevová

Nikola Gumanová

Mgr. Janka Holeciová

Mgr. Antónia Imrichová

Mgr. Denisa Janošiková

Mgr. Mária Jenčová

Mgr. Slavomíra Jenčová

Valentín Jurčišín

Mgr. Jana Kesslerová

Mgr. Adriana Kočerhová

Mgr. Mária Kočíková

Monika Kolcunová

Mgr. Jana Konečná

Mgr. Jaroslava Kráľová

Adriana Krescanková

Iveta Krivdová

Mgr. Miroslava Križovenská

Lucia Kundeková

Mgr. Stanislav Kupský
Božena Kurucová
Mgr. Martina Lendacká
Mgr. Renáta Lendacká
Mgr. Ivana Mačáková
Mgr. Viktor Maďar
Martina Mariňáková
Mgr. Patrik Marušák
RNDr. Monika Maskal'ová
Mgr. Darina Medvecová
Mgr. Jana Mihaľová
Mgr. Katarína Minaričová
Mgr. Beáta Mišenková
Mgr. Kamil Olejár
Bc. Veronika Ondriová
Mgr. Janka Papcunová
Gabriela Semanová
Mgr. Zuzana Slebodníková
Mgr. Monika Straková
Mgr. Gréta Šterbinská
Mgr. Stanislav Takáč
Mgr. Renáta Timková
Mgr. Jana Timková
Mgr. Marek Tomič
Ing. Jana Tureková
Mgr. Lucia Verbovská
Diana Vrbjarová
Jarmila Zábrecká

V Širokom, 20.12.2025