

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 30.12.2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou Kalná Roztoka, IČO:42420563
zastúpenou **Mgr. Michaelou Andrejcovou**, splnomocnencom na kolektívne
vyjednávanie

a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie na základe
splnomocnenia zo dňa 20.12.2024 , (ďalej odborová organizácia)

a

Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym –
Основна школа з матерьсков школов, Kalná Roztoka 169, IČO: 37873644
zastúpenou **Mgr. Marianou Runčákovou**, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

PRVÁ ČASŤ Úvodné ustanovenia

Článok 1

Sposobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 20.12.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Michaelu Andrejcovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 20.12.2024 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení založenú zriaďovacou listinou zo dňa 20.03.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (4) 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. 311/2001 Z. z. v znení neskorších 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. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2025 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 – 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
- (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 zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
 - vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal 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 zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ,
 - vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na realizáciu návrhov, ktoré podali odborové orgány vykonávajúce túto kontrolu.
- (6) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
- (7) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

pracovnoprávných vzťahov. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.

- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
- (3) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne, sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke, alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru, ak ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov. (§ 64 ods.1, § 240 ods. 8, 9, 10 ZP)
- (4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2025 a skončí 31. decembra 2025.

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 kolektívnej zmluve“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) tie 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 zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5
Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
- (2) Zamestnávateľ zverejní KZ v Centrálnom registri zmlúv do siedmich dní od podpisania zmluvy. (§ 5a ods. 5 písm. b) a ods. 6 zák. č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám)

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

- (3) Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia. (§47a Občianskeho zákonníka).
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzavretia zverejnením na webe školy.
- (5) Novoprijatých zamestnancov 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 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 o kolektívnom vyjednávaní v znení 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, spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

- (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, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 300 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať antidiskriminačný zákon a právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ktoré musia byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje nezasahovať do osobného súkromia zamestnanca tým, že vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa, kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu, a tiež jeho listové zásielky doručené na adresu školy ako súkromnej osobe.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa nenarúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, bez toho, aby ho na to vopred upozornil.
- (5) Zamestnávateľ je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly osôb, jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe jej trvania.

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

- (6) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa tohto odseku, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.
- (7) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu. (§ 13 ods. 1-7 ZP)
- (8) Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (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. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:
 - a) jednu miestnosť primeranej rozlohy s nevyhnutným vybavením, v ktorej bude pôsobiť výbor základnej odborovej organizácie, ktorý je štatutárnym orgánom ZO
 - b) počítačové spojenie na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu, možnosti písania a tlače dokumentov na účely činnosti ZO OZ
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov
 - d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov, školenia organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP a na slávnostné podujatia organizované ZO OZ
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby, a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom a funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov. (§ 240 ods.3)
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zástupcovia zamestnancov nebudú za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní. (§ 240 ods.7)
- (4) Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. (§ 240 ods.3)
- (5) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. (§ 240 ods. 4)

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods. 1a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania, na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ods. 1, 2 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
- predseda výboru ZO OZ 4 dni v roku,
 - členovia výboru ZO OZ a komisie BOZP 2 dni v roku.
- (7) Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak. (§ 240 ods. 6)

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. 1786659257/0200 vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena a v prospech účtu príslušnej ZO OZ 0,50% z čistého mesačného príjmu člena, vždy v termíne výplaty.

TRETIA ČASŤ

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

Článok 12

Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri odmeňovaní zamestnancov bude postupovať podľa
- zákona č. 224/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
 - zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme,
 - zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov,
 - Nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme,

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

- Vyhlášky Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 1/2020 Z. z., ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitne kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do kategórie a platovej triedy v zmysle zákonov uvedených v bode 1 podľa:
- dohodnutého druhu práce
 - splnenia kvalifikačných predpokladov vzdelania
 - kvalifikačných požiadaviek vzdelania
- Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade:
- s charakteristikou platovej triedy
 - s katalógom pracovných činností
 - so zaradením do kariérového stupňa
 - so zaradením do kariérovej pozície
- (3) Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy zamestnávateľ neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo na iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako je stupeň vzdelania alebo druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ktoré sú v katalógu alebo ustanovené pre ním vykonávanú najnáročnejšiu pracovnú činnosť.
- (4) Pedagogickí zamestnanci a vedúci pedagogickí zamestnanci sa do platovej triedy zaraďujú podľa dosiahnutého kariérového stupňa.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov podľa príslušnej stupnice platových taríf v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. (§ 7 ods. 4 zákona 553/2003 Z.z.).
- (6) Zamestnancovi patrí:
- tarifný plat, ktorý zodpovedá jeho zaradeniu do platovej triedy a podľa dohodnutého druhu práce, vzdelania, dĺžky praxe
 - príplatky vo výške a za podmienok ustanovených zákonom, kolektívnou zmluvou a pracovným poriadkom
- (7) Zamestnancovi je možné zvýšiť tarifný plat:
- o osobný príplatok
 - poskytnutím odmeny
- (8) Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za plat sa nepovažuje odstupné, odchodné a cestovné náhrady.

**Článok 13
Príplatky a odmeny**

Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ)
- (2) Na účel osobných príplatkov a odmien vyčlení a zamestnancom vyplatí zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov.
- (3) O výške osobného príplatku rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (4) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré mu boli určené.
- (5) 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 tiež v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.
- (6) Ak je dôvodom zníženia alebo odobratia príplatku nedostatok finančných prostriedkov, zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov s dôvodmi a trvaním takejto finančnej situácie.

Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpočtia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ)
- (2) Vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpočtia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený. Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpočtia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom
 - a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

- b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, (§ 13b ods. 1 OVZ)
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti vykonáva špecializovanú činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok v sume:
- a) 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca,
- b) 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov (Zák. č. 553/2003, § 13b ods. 2 OVZ)

Príplatok za profesijný rozvoj

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
- a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu (zák. č. 414/2021 Z.z.)
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu (Vyhláška č. 361/2019 o vzdelávaní v profesijnom rozvoji)
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa. (Zák. č. 553/2003 § 14e)
- (9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

Mimoriadne odmeny

- (1) Na účely odmien za kvalitné vykonávanie pracovných činností v príslušnom školskom a kalendárnom roku zamestnávateľ vytvorí primeraný balík finančných prostriedkov. Tieto finančné prostriedky vyplatí zamestnancom vo výške určenej písomným návrhom príslušného vedúceho zamestnanca v mesiaci jún a december príslušného roka.
- (2) Ak je dôvodom nevyplatenia odmien nedostatok finančných prostriedkov, zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov s dôvodmi a trvaním takejto finančnej situácie.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval nepretržite najmenej 10 rokov. (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).
- (4) Zamestnávateľ vyplatí oceneným učiteľom pri príležitosti Dňa učiteľov odmenu v závislosti od stavu finančných prostriedkov, výšku ktorej vopred prerokuje s odborovou organizáciou.
- (5) Za kvalitné vykonávanie pracovných činností vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi pri dovŕšení veku 60 rokov odmenu vo výške funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval nepretržite najmenej 20 rokov.
- (6) Zamestnávateľ vyplatí každému zamestnancovi jednorazovú odmenu vo výške 800 eur, ktorá bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac máj 2025 (podľa Kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na rok 2025 pre zamestnancov verejnej služby a štátnych zamestnancov; vyplatenie tejto odmeny bude v súlade s metodickým usmernením).

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. 442/2009 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 dňa 14.02.2011.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%; to platí u pedagogického zamestnanca aj za hodinu vyučovacej činnosti alebo hodinu výchovnej činnosti prevyšujúcu jeho základný úväzok.
Ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%.
- (3) 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.
- (4) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa odseku 2 zamestnancovi nepatrí.
- (5) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa odseku 2.
- (6) Pedagogickým zamestnancom školy sa poskytne náhradné voľno nasledovne:
V období, keď si pedagogický zamestnanec individuálne čerpá náhradné voľno, jeho základný úväzok stanovený NV č. 201/2019 Z. z. sa znižuje o počet hodín rovnajúci sa hodinám nadčasovej práce, za ktorú si toto voľno čerpá. Takýmto spôsobom sa pedagogickým zamestnancom poskytuje náhradné voľno aj v čase vedľajších prázdnin a letných prázdnin, vychádzajúc pritom z rozvrhu hodín pedagogického zamestnanca (rozvrhnutie základného úväzku) stanoveného na príslušný školský rok. Náhradné voľno za prácu nadčas si môžu zamestnanci uplatniť na základe uzatvorenej dohody v čase školských prázdnin, pokiaľ im zo závažných dôvodov ich bezprostredne nadriadený zamestnanec neumožní čerpanie náhradného voľna v inom termíne.

Článok 15

Výplata platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**
zместnanca najneskôr v deň splatnosti mzdy podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 16
Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, ak je uzatvorená. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2% jeho funkčného platu mesačne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

ŠTVRTÁ ČASŤ
Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Článok 17
Záväzky zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, najmä:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov);
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zák. č. 552/2003, § 84 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcovi zamestnancov, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

- 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. 8 písm. c) ZP)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP), ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov § 29 ods. 1 ZP)
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za pol roka (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach, ktoré sa u neho uvoľnili alebo vznikli (§ 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 rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2a 4 ZP),
- objemu a použitia finančných prostriedkov na všetky zložky plátov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2025, ako aj o jeho zmenách
- jedenkrát štvrťročne 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)

g) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (§ 74 ZP),
- porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom pod následkom neplatnosti upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny,

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

- zavedený systém kontrolných mechanizmov voči zamestnancom, ich rozsah kontroly, spôsob uskutočnenia a dobu trvania (§13 ods. 4 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 zamestnanca dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 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 úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50 € (§ 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 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 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 zák. č. 355/2007 Z.z.),
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.),
- plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z.z.)

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

- vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy 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 OZ PŠaV

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernu z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (2) 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.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

PIATA ČASŤ

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146 - 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č.309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z, o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (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 prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Pedagogický zamestnanec má v súvislosti s výkonom pedagogickej činnosti postavenie chránenej osoby (Zák. č. 317/2009 § 3 ods.7).
- (3) Zamestnávateľ v záujme toho sa 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), vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods. 1 písm. l) o BOZP)

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

- c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods. 1 písm. 1 zákona o BOZP) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c) 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,
- d) 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),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- f) 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),
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) 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),
- i) 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),
- j) 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 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 10 zákona o BOZP),
- l) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č. 377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona BOZP),
- m) kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b zákona o BOZP),
- n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- o) zabezpečiť podmienky potrebné na výkon práv a povinností zamestnancov, najmä na ich ochranu pred násilím zo strany detí, žiakov, rodičov a iných osôb (Zák. č. 317/2009 § 5 ods.1 písm.a),
- r) zabezpečiť ochranu pred neodborným zasahovaním do výkonu pedagogickej činnosti alebo výkonu odbornej činnosti (Zák. č. 317/2009 § 5 ods.1 písm.b)
- s) vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách, za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov. Správu prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko (§21 ods. 6 a 7 zákona o BOZP),
- t) 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:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) pravidelne vysielat' zamestnancov na preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) 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 sebapoznanie a riešenie konfliktov v zmysle § 55 POZ,
 - d) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
 - e) vyplatiť náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období
 - od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti **25%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55%** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).

Článok 22
Starostlivosť o bývanie

- (1) Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich použitia.
- (2) V prípade záujmu má prednostné právo na užívanie bytu zamestnanec školy. Zároveň nesmú byť porušené práva súčasného nájomcu.

Článok 23
Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ak títo na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie 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 z rozpočtu zamestnávateľa sumu 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 1€ na jedno odobraté hlavné jedlo.
- (5) Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:
 - a) bývalí zamestnanci zamestnávateľa – za plnú sumu ceny stravného lístka,
 - b) žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa, počas športových súťaží a iných akcií na školách – za cenu, ktorá sa skladá z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a platného normatívu pre zariadenia školského stravovania vydaného MŠ SR,
 - c) iné dospelé osoby, za plnú sumu ceny stravného lístka

Článok 24
Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov §§ 153 – 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (3) Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky pre zabezpečovanie rekvalifikácie, v zmysle zákona č. 5/2004 Zb. o službách zamestnanosti v súlade s potrebami školy aj prostredníctvom úradu práce.

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

- (4) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (5) 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 podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b),
 - 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. (Zák. č. 317/2009 §54 ods. 1 písm. a, b)
- (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 OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

Šiesta časť

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy

Článok 25

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ na rok 2025 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
 - a) Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času, počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú vyučovaciu činnosť a výchovnú činnosť a z času, počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou.
 - b) Prácami súvisiacimi s pedagogickou prácou sa rozumie predovšetkým preukázateľná osobná príprava na ňu, príprava pomôcok, vedenie predpísanej pedagogickej dokumentácie, oprava písomných prác žiakov, dozor nad žiakmi, spolupráca s učiteľmi vyučujúcimi v triede, s rodičmi a ostatnou verejnosťou, starostlivosť o kabinety, dielne, laboratóriá, školské záhrady a ostatné zariadenia školy slúžiace na výchovno-vzdelávací proces. Ďalej účasť na poradách zvolaných vedúcim zamestnancom, na schôdzkach združení rodičov, na kultúrnych a iných akciách školy.
 - c) Pedagogický zamestnanec je povinný byť v škole v čase určenom jeho rozvrhom hodín, rozvrhom jeho výchovnej práce, rozvrhom dozorov, v čase porád a schôdzi zvolaných vedúcimi zamestnancami a Radou rodičov v čase určenom na pracovnú pohotovosť, na prechodné zastupovanie iného pedagogického zamestnanca, v čase určenom na konzultácie so zákonnými zástupcami žiakov.

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

- (2) Zamestnanec má v roku 2025 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ v roku 2025 udelí zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy pri príležitosti rezortného dňa – Dňa učiteľov 28.3.2025.
- (4) V čase vedľajších prázdnin, resp. vzniku nepredvídaných situácií, keď je obmedzená prevádzka školy, riaditeľ
 - a) pridelí zamestnancom primeranú prácu súvisiacu s plnením neodkladných úloh v nevyhnutných prípadoch i mimo pracoviska,
 - b) umožní pedagogickým pracovníkom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie aj mimo pracoviska v rozsahu maximálne 5 dní,
 - c) u nepedagogických pracovníkov v čase prázdnin ďalšiu činnosť aj mimo pracoviska v rozsahu maximálne 5 dní.
- (5) Ak sa zamestnankyňa (zamestnanec) vráti do práce po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1 ZP), je zamestnávateľ povinný zaradiť ich na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko je zrušené, musí ich zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. V prípade, že zamestnankyňa požiada o ďalšiu materskú dovolenku, zamestnávateľ s ňou uzavrie písomnú dohodu o termíne ukončenia ďalšej materskej dovolenky. Termín návratu z materskej dovolenky je možné po vzájomnej dohode meniť novou dohodou.

Článok 26

Pracovné podmienky zamestnancov v čase mimoriadnej situácie

Mimoriadna situácia, vyhlásená vládou SR od dňa 12. marca 2020 z dôvodu ohrozenia verejného zdravia II. Stupňa v dôsledku ochorenia COVID-19 spôsobeným koronovírusom SARS-CoV-2 pre územie Slovenskej republiky, bola odvolaná 15. septembra 2023 ku 6.00 h uznesením vlády SR č. 446 z 13. septembra 2023.

Pre územie SR naďalej ostáva vyhlásená mimoriadna situácia z dôvodu hromadného prílevu cudzincov na územie Slovenskej republiky zo dňa 26.02.2022.

V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 9 §250b Zákonníka práce.

Ide o špeciálne ustanovenia, ktoré sa počas tohto obdobia uplatňujú prednostne pred ďalšími ustanoveniami Zákonníka práce:

- (1) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a splatnosťou najmenej na týždeň. (§ 250b ods. 6 ZP)
- (2) Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca. (§ 250b ods. 4 ZP č. 66/2020)

- (3) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. (§ 250b ZP č. 66/2020)
- (4) Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. (§ 250b ZP č. 66/2020)
- (5) Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti. (§ 250b ZP č. 66/2020)

Článok 27

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku. (KZVS na rok 2025).
- (2) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň. Jej čerpanie nariadi zamestnávateľ.
- (3) Každému zamestnancovi podľa KZVS na rok 2025 vzniká nárok na 2 dni tzv. „sick days“ – dni na zotavenie. Zamestnanec si ich môže vyčerpať podľa potreby v priebehu kalendárneho roka.

Článok 28

Odstupné a odchodné, dĺžka výpovednej doby

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí mu 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.

(2) Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, najneskôr uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú najviac na dva roky. Takýto pracovný pomer možno uzatvoriť aj opakovane. (§82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z.)

(3) 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

- e) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- f) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- g) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- h) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(4) Zamestnávateľ určuje dĺžku výpovednej doby zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu nasledovne:

- a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) štyri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

(5) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 4, je tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

(6) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace.

(7) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

(8) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

(9) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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. (KZVS čl.2 ods.4; § 13 zák. č. 552/2003 Z.z

(10) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

(11) 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.

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

**SIEDMA ČASŤ
Sociálny fond**

Článok 29

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

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav a predpisov. 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.

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:
 - povinným prídelením vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- (2) Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č.2.

ÔSMA ČASŤ

Článok 20 Záverečné ustanovenia

- (1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Jeden rovnopis prijme zamestnávateľ a jeden exemplár dostane odborová organizácia.
- (2) Kolektívna zmluva je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- (3) 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.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
- (5) Táto zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
- (6) Táto kolektívna zmluva bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu odborevej organizácie.

Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Kalnej Roztoke, dňa 30.12.2024

Mgr. Michaela Andrejcová

Odborová organizácia/ predseda ZO OZ

Mgr. Mariana Runčáková

zamestnávateľ/ riaditeľ školy

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерських шкілов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

Príloha: č.1

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym – Основна школа з матерських шкілов, Kalná Roztoka 169, na základe uznesenia výboru ZO OZ, zo dňa 20.12.2024, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto, Mgr. Michaelu Andrejcovú, predsedníčku Základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2025, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2025 v mene našej základnej organizácie.

Kalná Roztoka

.....
za Výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

Kalná Roztoka

**Základná škola s materskou školou s vyučovacím jazykom rusínskym -
Основна школа з матерьсков школов а ZO OZ Kalná Roztoka 169**

Príloha č.2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

/1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

/2/ 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.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú.1786753358/0200. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

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

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Vladimíra Kuzmová.