

Kolektívna zmluva

na rok 2025

uzatvorená dňa 31. januára 2025 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej

škole, Pod kalváriou 941, 95501 Topoľčany, IČO: 37852281 - 022,

zastúpená Mgr. Luciou Herdovou, predsedníčkou ZO OZ pri Spojenej škole,

Pod kalváriou 941, Topoľčany

a

Spojenou školou, Pod kalváriou 941, Topoľčany, IČO: 00182257,

zastúpenou riaditeľkou školy Mgr. Janou Mesárošovou,

(ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona čísla 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 28.8.2007. 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 Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2025 skratka „KZ VS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 ods. 1 a §232 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.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne.
- KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 31. januára 2025. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2025.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán a 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 doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. 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 uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopise je doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
- (2) ZO OZ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohu bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 zákona OVZ).
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za zastupovanie

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 zákona OVZ).
- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatok nasledovne:
- a) Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol zaradený, zvýšený o 14% ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.
- b) Pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického

zamestnanca alebo u jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo u dvoch alebo viacerých začínajúcich odborných zamestnancov. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

4. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

5. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

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

a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,

b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,

c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie

špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,

d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie

inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

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

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

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

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

(8) 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.

6. Príplatok za prácu v noci

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 zákona OVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.

7. Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu a v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 zákona OVZ) najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce.

8. Príplatok za prácu vo sviatok

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 zákonná 553/2003).

9. Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 4 a 5 tohto článku (§ 19 OVZ).

10. Odmeny

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že prizná zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov a 60 rokov** veku až do sumy jeho funkčného platu ak zamestnanec odpracoval najmenej 5 rokov.

(2) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu

a) pri príležitosti obdobia letných dovolení;

b) pri príležitosti vianočných sviatkov.

(3) Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka (§ 20 OVZ).

11. Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré budú tvoriť prílohu tejto KZ.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- (4) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
- (5) Zamestnávateľ prehodnotí na začiatku školského roka osobný príplatok zamestnancov podľa úrovne plnenia pracovných úloh a pracovných povinností a trvania dôvodov, na základe ktorých je osobný príplatok priznaný
- (6) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy časti mzdy určené zamestnancom poukázať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).

Článok 9

Odchodné a odstupné

- (1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

(2) Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

(3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

(4) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP 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) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov (§76 ZP ods. 1).

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

a) priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.(§76 ZP ods. 2)

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné po skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu (KZVS ČI. II. ods. 4).

(7) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa §82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP)

(7) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 10

Určenie platu zamestnancom

(1) V súlade s §7 ods.4 a 5 Zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Spojená škola u nepedagogických zamestnancov určuje tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe v súlade s podmienkami rozpracovanými vo *vnútornom mzdovom predpise*. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2025 sa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne.

(2) Pracovný čas nepedagogických zamestnancov je 37,5 hodín týždenne. Pracovná doba je pružná. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Základný pracovný čas sa stanovuje pondelok až piatok od 8,00 hod. do 14,00 hod.

Počas základného pracovného času je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Odchod z pracoviska počas pracovnej doby pri plnení pracovných úloh alebo iného dôvodu je povinný oznámiť svojmu nadriadenému.

Článok 12

Utváranie pracovných zmlúv na dobu určitú

(1) Zamestnávateľ môže v súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d) ZP opätovne uzatvárať pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky so zamestnancom, v kategórii prevádzkový pracovník (upratovačka, pomocný kuchár), pomocný vychovávateľ, zdravotná sestra.

Článok 13

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. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 zákonníka práce je deväť týždňov.

(2) V rámci upevňovania rodinných zväzkov súhlasí zamestnávateľ s čerpaním 5 dní dovolenky aj počas školského roku za týchto podmienok:

- predchádzajúca dohoda a súhlas zamestnávateľa,
- čerpanie jedenkrát za 2 roky,
- čerpanie v celku.

Článok 14

Pracovné voľno nad rozsah ustanovený ZP

(1) Zamestnávateľ poskytuje všetkým zamestnancom, ktorí odpracujú v pracovnom pomere 12 mesiacov, pracovné voľno v rozsahu 2 dní (1 deň za kalendárny polrok) s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku nad rozsah ustanovený ZP na **regeneráciu pracovných síl**. Rozsah nároku na pracovné voľno sa bude odvíjať od odpracovaných mesiacov.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) Právo zamestnancov a štrajk zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov vyplývajúcich 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 dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP). Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postupy riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 6 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti

vyplývajúcej z §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odbornej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami (§ 146 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenia ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme tohto sa zaväzuje:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
 - f) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
 - h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - i) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - j) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,

- k) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovných predpisov bezplatné používanie potrebných osobných ochranných pracovných prostriedkov, umývacích, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov, prípadne ochranných nápojov a špecificky účinných doplnkov stravy, pracovných odevov a pracovnej obuvi,
- l) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- n) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách, za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi,
- o) upraviť zmenu trvania pracovnej doby - skrátiť pracovnú dobu nepedagogickým zamestnancom pracujúcim na 100% pracovný úväzok v období letných prázdnin (júl, august) počas extrémnych horúčav, v ktorých teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosiahne hodnotu vyššiu ako 30°C , na základe vyhlášky Ministerstva zdravotníctva 99/2016 o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci a zákona č.355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov nepedagogických zamestnancov, pracujúcich na 100% úväzok, počas letných prázdnin v mesiacoch júl, august o 1,5 hodiny z pracovnej doby.

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 zdravotnej neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z 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) O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborová organizácia bez meškania upovedomí orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1 x za rok

rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť zamestnancom lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci v zmysle platných právnych predpisov (§ 30 zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov) nasledovne:
 - pedagogickí a odborní zamestnanci pred nástupom do zamestnania,
 - noční vychovávatelia 1 x ročne,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc pre pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci.

Článok 22

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Nočným vychovávateľom, zamestnancom s potvrdením špeciálnej diéty pri zdravotnom ochorení a zamestnancom, ktorým nemá zamestnávateľ možnosť zabezpečiť stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby, bude stravné zabezpečené formou stravovacej poukážky v hodnote 6,23- €, na ktorý zamestnanec prispieva 2,20 -€, zamestnávateľ 3,43-€ a 0,60- € zo sociálneho fondu.
- (3) Zamestnávateľ poskytne nočným vychovávateľkám, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín , ďalšie stravovanie formou stravovacej poukážky.
- (4) Výška stravného poskytovaného pri pracovnej ceste podľa zákona o cestovných nákladoch č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov opatrenie MPSVaR č. 176/2019 činí:
 - 5 - 12 hodín 8,30-€
 - 12-18 hodín 12,30-€
 - nad 18 hodín 18,40-€.
- (4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu v minimálnej výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,60-€ na jedno hlavné jedlo.
- (6) Zamestnanci, ktorí predložia lekársku správu o diétnom stravovaní, zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou stravných lístkov.
- (7) Zamestnanci, ktorí si plnia pracovné povinnosti na pracovisku v čase prerušenia vyučovania a prevádzky SJ majú nárok na zabezpečenie stravy formou stravných lístkov.
- (8) Zamestnanci, ktorí si plnia pracovné povinnosti v prípade mimoriadnej situácie, majú nárok na zabezpečenie stravy formou stravných lístkov. Zamestnávateľ, ktorý nemá možnosť zabezpečiť stravovanie podaním jedného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby, poskytne zamestnancom zabezpečenie stravy formou stravných lístkov.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v starostlivosti o kvalifikáciu zamestnancov postupovať podľa zákona NR SR č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté dohody so zamestnávateľom, budú poskytované pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu podľa §82, ods.(1), písm. a),b),c) zákona č. 138/2019 Z.z.
- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

Článok 24

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu (zákon 152/1994 Z.z.) sa určuje nasledovne:
- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že:
- Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2025 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Štvrtá časť

Článok 25

Záverečné ustanovenia

- (1) Táto KZ je vyhotovená v troch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise a jedna bude prístupná priestore na zverejňovanie informácií OZ.
- (2) Neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ sú:
- čerpanie sociálneho fondu za rok 2024
 - zásady a tvorba použitia sociálneho fondu na rok 2025
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Topoľčanoch dňa 31. januára 2025

73-1022-408
ZO OZ PŠaV
Spojenná škola
Pod kalváriou 941, 955 01 Topoľčany



Mgr. Lucia Herdová
predseda ZO OZ pri Spojenej škole

SPOJENÁ ŠKOLA
Pod kalváriou 941
Topoľčany



Mgr. Jana Mesárošová
riaditeľka školy
štatutárny zástupca zamestnávateľa