

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

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

**m e d z i**

**Základnou školou Kružlová, Kružlová 103, 090 02 Kružlová  
v zastúpení povereným vedením školy Mgr. Mariánom Kovaľom**

**a**

**ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ Kružlová  
v zastúpení predsedom ZO OZ PŠaV Mgr. Erikom Árvaiom**

V Kružlovej dňa 30.10.2023

.....  
Mgr. Erik Árvai  
predseda ZO OZ PŠaV na Slovensku  
pri ZŠ Kružlová

.....  
Mgr. Marián Kovaľ  
poverený vedením školy  
zástupca zamestnávateľa

# **Časť I.**

## **ÚVODNÉ USTANOVENIA**

### **Článok 1**

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

1. Táto kolektívna zmluva upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce, starostlivosti o zamestnancov.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej činnosti.
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" a namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP".

### **Článok 2**

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

1. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1998. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl.5 ods.7, Stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 04.09.2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Erika Árvaia, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 04.09.2023 tvorí prílohu č. 2 tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 3**

#### ***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ktorými sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom, 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 4**

#### ***Zmena KZ***

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

### **Článok 5**

#### ***Archivovanie KZ***

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

### **Článok 6**

#### ***Oboznámenie zamestnancov s KZ***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje do 10 dní od podpísania tejto KZ ju rozmnožiť a doručiť predsedovi odborovej organizácie.
2. Odborová organizácia 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 prílohou 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.

**Časť II.**  
**VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN V DOBE ÚČINNOSTI KZ,**  
**INDIVIDUÁLNE PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KZ A RIEŠENIE**  
**SŤAŽNOSTÍ**

**Článok 7**

***Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie***

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa čl. 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v čl. 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené čl. 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené, a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

**Článok 8**

***Riešenie kolektívnych sporov***

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
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 sa zaväzujú, 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 alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo ods. 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 332 EUR (slovom tristotridsaťdva EUR). Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborové organizácie musia prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

**Článok 9**

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

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

**Článok 10**

***Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie***

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

povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborových organizácií poskytnúť:

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
  - b) prístup k telefónu za účelom telefonického a počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
  - c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
  - d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborových organizácií, ktorí sú zvolení do orgánov Rady a do orgánov OZ PŠsV na Slovensku, na výkon funkcie v nevyhnutnom rozsahu:
    - predsedovi ZO najviac 5 dní v kalendárnom roku,
    - členom výboru ZO najviac 2 dni v kalendárnom roku.
  3. Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborových organizácií pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na vzdelávaní.
  4. Členovia príslušných odborových orgánov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní.

### **Článok 11** **Zrážky členských príspevkov**

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

### **Článok 12** **Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, a to najmä:
  - a) **Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
    - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
    - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
    - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
    - určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
    - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
    - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
    - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
    - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
    - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),

- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č.152/1994 Z. z. o sociálnom фонде);

**b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
  - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - b) o dôvodoch prechodu,
  - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
  - e) o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa 1x za polrok (§ 47 ods. 4 ZP),
  - f) o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
  - g) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
  - h) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
  - i) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
  - j) zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

**c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§152 ods. 8, písm. a) ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP ),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č.138/2019

- Z. z.)
- plán profesijného rozvoja (§ 40 ods. 4 zák. č.138/2019 Z. z.)

### **Článok 13** **Závazky odborových organizácií**

1. Odborové organizácie sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny z mier so zamestnávateľom v zmysle čl. 7 tejto KZ.
2. Odborové organizácie sa zaväzujú informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho z mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborové organizácie sa zaväzujú prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. Členovia príslušných odborových orgánov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno zverejniť.

### **Článok 14** **Individuálne práva zamestnancov z KZ**

#### **Odstupné**

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
  - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
  - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
  - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
3. Ďalšie povinnosti zamestnávateľa a podmienky vyplácania odstupného sa ustanovuje v § 76 ods. 3 až 6 Zákonníka práce.

#### **Odchodné**

1. Pri prvom ukončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať prácu je viac ako 70% a predčasný starobný dôchodok poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške jeho dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

### **Článok 15**

#### ***Pracovno-právne vzťahy a zamestnanosť***

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

### **Článok 16**

#### ***Pracovný čas, rozvrhnutie pracovného času***

1. Pracovný čas zamestnanca je najviac 37,5 hodín týždenne.
2. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času, počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú výchovno-vyučovaciu činnosť a z času, počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou činnosťou. Rozsah výchovno-vyučovacej činnosti ustanovuje Nariadenie vlády SR č.422/2009 Z.z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov v znení neskorších predpisov.
3. V prípade, ak pedagogický zamestnanec pracuje na kratší týždenný pracovný čas, so súhlasom riaditeľa školy mu môže byť rozvrhnutý týždenný pracovný čas nerovnomerne na dni v danom týždni, kedy skutočne vykonáva výchovno-vzdelávací proces. Nerovnomerný týždenný čas musí byť rozvrhnutý na celý týždeň na obdobie dlhšie ako 4 mesiace, najviac na 12 mesiacov.
4. O rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.
5. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len vo výnimočných prípadoch a to po prerokovaní s príslušnými odborovými orgánmi.

### **Článok 17**

#### ***Dovolenka na zotavenie. Pracovné voľno.***

1. Základná výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje nad rozsah ustanovený § 103 ods.1-3 ZP o jeden týždeň.
2. Dobu čerpania dovoleniek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek, určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušných odborových orgánov.
3. V odôvodnených prípadoch po vzájomnej dohode zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku aj mimo termínu hlavných, resp. vedľajších prázdnin.
4. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi podľa §141, odst.3 písm.c) ZP jeden deň pracovného voľna v prvom polroku kalendárneho roka. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

### **Článok 18**

#### ***Zamestnanosť***

1. Zmeny v zamestnanosti, návrhy racionalizačných opatrení a organizačné zmeny prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou pred ich realizáciou. Informuje o dôvodoch takýchto opatrení a konkretizuje okruh zamestnancov, ktorých sa tieto opatrenia týkajú.

### **Článok 19**

#### ***Porušenie pracovnej disciplíny***



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

## **Článok 20**

### ***Pracovná zmluva, vznik pracovného pomeru***

1. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť uchádzača o zamestnanie s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, podľa ktorých bude prácu vykonávať.
2. Podľa zákona č.552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov musí fyzická osoba, ktorá sa uchádza o zamestnanie, spĺňať predpoklady výkonu práce vo verejnom záujme.
3. Podľa zákona č.138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov musí pedagogický a odborný zamestnanec spĺňať predpoklady, ktoré ustanovuje tento zákon.
4. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom písomne dohodnúť druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a ďalšie podmienky v zmysle platných predpisov a zákonníka práce.
5. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 rokov najviac dvakrát.
6. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov alebo nad 2 roky je možné len z dôvodov uvedených v §48 ods.4 ZP a na vykonávanie prác:
  - pedagogických zamestnancov - učiteľov na vyučovanie náboženskej výchovy, špeciálneho pedagóga, školského psychológa, sociálneho pedagóga, pedagogických asistentov, asistentov učiteľa na výchovu a vzdelávanie žiakov so zdravotným znevýhodnením podľa osobitného predpisu,
  - nepedagogických zamestnancov - kuričské práce počas vykurovacej sezóny,
  - zamestnancov, s ktorými bola uzatvorená pracovná zmluva v rámci rôznych projektov.

**Časť III.**  
**ZÁVÄZKY A PRÁVA ZMLUVNÝCH STRÁN A ZAMESTNANCOV**  
**V OBLASTI ODMEŇOVANIA**

**Článok 21**  
**Platové podmienky**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení miery vyučovacej činnosti učiteľov a činnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov dodržiavať Nariadenie vlády SR č.422/2009 Z.z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ vydá vnútorný mzdový predpis po dohode s odborovou organizáciou, ktorý bližšie upraví dohodnuté podmienky odmeňovania, ktoré nie sú obsiahnuté v KZ.

**Článok 22**  
**Zarad'ovanie nepedagogických zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné a manuálne s prevahou fyzickej práce a vykonávajúcich činnosti s prevahou duševnej práce do platových tried**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe a to pre nasledovné pracovné činnosti:  
Pracovné činnosti, vyžadujúce úplné stredné vzdelanie alebo stredné odborné vzdelanie:
  - kuchárka 2. platová trieda
  - pomocná kuchárka 1. platová trieda
  - školník/kurič 2. platová triedaPracovné činnosti, ktorých kvalifikačné predpoklady sa neustanovujú:
  - upratovačka 1. platová trieda
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti s prevahou duševnej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe a to pre nasledovné pracovné činnosti:  
Pracovné činnosti vyžadujúce úplné stredné vzdelanie:
  - vedúca ŠJ 5. platová trieda

**Článok 23**  
**Príplatok za riadenie**

1. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.
2. Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa, do ktorej je zaradený, podľa jednotlivých stupňov riadenia.

**Článok 24**  
**Osobné príplatky**

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov môže zamestnávateľ priznať osobný príplatok.
2. Zamestnávateľ pre priznanie osobných príplatkov ako motivačnej zložky mzdy vyčlení do 6% v rámci limitu mzdových prostriedkov.
3. Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka, pri zmene platových predpisov alebo pri zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
4. Riaditeľ školy a zástupca riaditeľa školy vypracujú vo svojej pôsobnosti písomné kritériá na prerozdelenie osobných príplatkov, ktoré prerokuje s príslušnou odborovou organizáciou.

### **Článok 25**

#### ***Príplatok za výkon špecializovanej činnosti***

1. Pedagogickému a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti.
2. Špecializovanou činnosťou podľa ods. 1 je činnosť:
  - triedneho učiteľa,
  - uvádzajúceho pedagogického zamestnanca,
  - uvádzajúceho odborného zamestnanca.
3. Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5% platovej tarify platovej a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10% platovej tarify platovej a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach.
4. Pedagogickému a odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4% platovej tarify platovej a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického alebo odborného zamestnanca, alebo v sume 8% platovej tarify platovej a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických alebo odborných zamestnancov.
5. Príplatok za výkon špecializovaných činností podľa ods. 1, 2 sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **Článok 26**

#### ***Príplatok za profesijný rozvoj***

1. Pedagogickému a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí príplatok za profesijný rozvoj vo výške 3% z platovej tarify platovej a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 50 hodín inovačného vzdelávania schváleného MŠ, najviac do výšky 12% z platovej tarify platovej a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu podľa osobitného predpisu. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **Článok 27**

#### ***Príplatok začínajúceho pedagogického a odborného zamestnanca***

1. Začínajúcemu pedagogickému a odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického a odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického alebo odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický a začínajúci odborný

zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **Článok 28**

#### ***Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodneným alebo so žiakmi so sociálne znevýhodneného prostredia***

1. Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodneným alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
2. Výšku príplatku určí zamestnávateľ podľa kritérií určených vo vnútornom mzdovom predpise vo výške 2,5% z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej skupiny. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **Článok 29**

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

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov.
2. Za prácu nadčas sa u ostatných pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia alebo výchovná činnosť prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov podľa Nariadenia vlády SR č.422/2009 Z.z, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov a pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov školy a školského zariadenia.
3. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30% hodinovej sadzby funkčného platu, ak sa so zamestnávateľom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna.

### **Článok 30**

#### ***Odmeny***

1. Zamestnávateľ poskytuje odmeny zamestnancom:
  - a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
  - b) za splnenie mimoriadnych pracovných úloh,
  - c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu,
  - d) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku do sumy jeho funkčného platu.

### **Článok 31**

#### ***Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti***

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. u zamestnanca v pracovnom pomere vyplatiť náhrady príjmu dočasnej pracovnej neschopnosti:
  - v období od 1. do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% vymeriavacieho základu (§ 8, odst.2. zák. č.462/2003 Z.z.).

### **Článok 32**

#### ***Dôležité osobné prekážky v práci***

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 141 odst.2 písm. a) ZP na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení 3 dni

v kalendárnom roku nad rámec uvedeného zákona, ak zamestnanec preukáže, že vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času a jeho závažné ochorenie si to vyžaduje.

2. Nárok na zvýšené pracovné voľno posudzuje a schvaľuje na základe žiadosti zamestnanca zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov, ktorý preukáže, že jeho choroba si vyžaduje nevyhnutné pravidelné vyšetrenia a ošetrovania.
3. Medzi závažné ochorenia patria ochorenia, ktoré si vyžadujú pravidelné vyšetrenia.

### **Článok 33**

#### ***Výplata platu***

1. Výplata platu sa realizuje raz mesačne, najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ zasiela plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne, na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu Rady Odborového zväzu PŠaV vo Svidníku č. ú: SK82 0900 0000 0000 1149 1378, vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 20. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi u novoprijatých členov písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané na hore uvedené účely.

**Časť IV.**  
**VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI STAROSTLIVOSTI**  
**O ZAMESTNANCOV, PODNIKOVÁ POLITIKA**

**Článok 34**  
**Ochrana**  
**práce**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a zákonom NR SR č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a neohrozujúcu prácu.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
  - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické, ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,
  - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie 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 ostatnými 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 evidenciu, oznamovať ich príslušným orgánom a vykonávať opatrenia na ich nápravu,
  - f) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa pôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život,
  - g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv,
  - h) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
  - i) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
  - j) dbať o to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách, za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov v znení neskorších predpisov.

**Článok 35**  
**Kontrola odborového orgánu 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, či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neohrozujúcu prácu, 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

- zistiť príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolenia, prípadne ich sama vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ich ďalšiu prácu,
  - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
3. O vykonaných opatreniach podľa písm. c), d) predchádzajúceho odseku odborová organizácia bez meškania upovedomí orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
- 1x ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
  - 1x ročne rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade platnou legislatívou.

### **Článok 36** **Starostlivosť o zamestnanca**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje :
- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnávateľa,
  - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
  - c) umožniť zamestnancom absolvovať počas školského roka kúpeľnú liečbu alebo účasť na relaxačnom pobyte. Na tento účel zamestnanec použije:
    - nevyčerpanú minuloročnú dovolenku,
    - náhradné voľno,
    - tohtoročnú dovolenku,
    - pracovné voľno s možnosťou nadpracovania,
  - d) vyplatiť na základe žiadosti zamestnanca pri dostatku finančných prostriedkov na účte SF 2x ročne cestovné pre dochádzajúcich zamestnancov vo výške skutočných nákladov za jeden mesiac (zvyčajne október, máj).
  - e) 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 (§ 55 zák. č. 317/2009 Z.z.)
  - f) poskytnúť zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky pracovné voľno v dĺžke 5 dní s náhradou platu na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

### **Článok 37** **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení alebo počas čerpania dovolení cez letné prázdniny v inom stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55%

hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č.283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo SF v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. o SF v znení neskorších predpisov v rámci schválených Zásad pre tvorbu a použitie SF, t.j. v sume 0,30 € na jedno hlavné jedlo.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho bývalého predchodcu, ktorí sú na dôchodku a ich dôchodok je jediným ich príjmom. Poplatok za odobraté jedlo sa stanoví podľa nariadeného finančného limitu.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť pri prerušení prevádzky ŠJ - prevádzkové dôvody, počas hlavných a vedľajších prázdnin, pre zamestnancov, ktorí nečerpajú dovolenku,
  - **finančný príspevok na stravovanie vo výške 3,60 €**  
(zo sumy 6,00 € - 55% zamestnávateľ - 3,30 €, 5% SF - 0,30 €), alebo
  - **stravný lístok v hodnote 6,00 €**  
(55% zamestnávateľ - 3,30 €, 40 % zamestnanec - 2,40 €, 5% SF - 0,30 €).
8. Do okamihu, kým sa zamestnanec rozhodne medzi finančným príspevkom na stravovanie a stravnými lístkami, je na rozhodnutí zamestnávateľa, či bude zamestnancovi zabezpečovať stravovanie prostredníctvom stravných lístkov alebo mu bude poskytovať finančný príspevok na stravovanie.
9. Po tom, ako sa zamestnanec rozhodne, je zamestnávateľ povinný rešpektovať jeho voľbu.
10. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Rozhodnúť sa pre druhú alternatívu môže zamestnanec až po uplynutí 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa jeho rozhodnutie viaže.

### **Článok 38** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečenie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
4. Pedagogickým a odborným zamestnancom, ktorí sa zúčastňujú na profesijnom rozvoji, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy podľa platných predpisov.
5. V čase vedľajších prázdnin, resp. vzniku nepredvídaných situácií, keď je obmedzená prevádzka školy, môže zamestnávateľ umožniť pedagogickým a odborným zamestnancom zvyšovať si svoju pedagogickú spôsobilosť štúdiom metodického a iného materiálu mimo pracoviska (najviac 5 dní v kalendárnom roku - študijné voľno s náhradou mzdy).

### **Článok 39** **Sociálny fond**

1. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom organizácie, ich rodinným príslušníkom a dôchodcom, ktorí odišli na starobný alebo invalidný dôchodok z organizácie, ktorá vystupuje ako jedna zo zmluvných strán v súlade so Zásadami pre tvorbu a používanie SF.
2. Počas kalendárneho roka sa jednotlivé položky SF môžu upravovať po vzájomnej dohode zmluvných strán.
3. Nevyčerpané prostriedky prechádzajú do nasledujúceho kalendárneho roka.



4. Zamestnávateľ realizuje prídel na účet SF najneskôr v deň dohodnutý na výplatu v mesiaci.
5. Za dodržiavanie zásad používania prostriedkov zo SF zodpovedá poverený zamestnanec zamestnávateľa. Všetky výdavky podliehajú schváleniu zamestnávateľa a príslušnej odborovej organizácie.
6. Tvorba, zásady a použitie SF tvoria prílohu č.1 tejto KZ.

## **Časť V. SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIE**

### **Článok 40 Zodpovednosť za kontrolu**

1. Zmluvné strany kontrolujú dodržiavanie ustanovení tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

### **Článok 41 Záväznosť**

1. Táto KZ je záväzná pre všetky zmluvné strany, ktoré sú povinné dodržiavať ustanovenia tejto KZ.
2. V prípadoch, ktoré nie sú uvedené v tejto KZ, sa postupuje podľa zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Zákonníka práce.

### **Článok 42 Platnosť a účinnosť**

1. KZ je platná dátumom podpisu obidvoch zmluvných strán.
2. KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane dva podpísané exempláre.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
4. KZ sa uzatvára na obdobie od 01.11.2023 do 31.12.2024.
5. Ak nikto zo zúčastnených strán nepredloží nový návrh KZ, tak táto KZ sa predĺži do 30.06.2025.

V Kružlovej dňa 30.10.2023

---

Mgr. Erik Árvai  
predseda ZO OZ PŠaV na Slovensku  
pri ZŠ Kružlová

---

Mgr. Marián Kovaľ  
poverený vedením školy  
zástupca zamestnávateľa

## Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

### Článok 1 Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF) v zmysle zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca a poberateľovi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidnému dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidnému dôchodku.
2. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
3. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
  - a. povinným prídelením vo výške 1 % a
  - b. ďalším prídelením vo výške 0,25% zo súhrnu 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.
4. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
5. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
6. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu SK74 0200 0000 0016 3691 7556 VUB banke, pobočka Svidník. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. Prevod finančných prostriedkov na účet sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca mesiaca. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu prevádza do nasledujúceho roka.
7. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

## Článok 2 Rozpočet sociálneho fondu

### 1. Účet 472 - Závazky zo sociálneho fondu - ku 31.12.2022

Účet 472 - Závazky zo sociálneho fondu	Suma v Eur
ZS k 01.01.	3 001,83
Prírastky - povinný prídel - %	4 417,76
Úbytky - závodné stravovanie	714,00
- regenerácia PS, doprava	4 426,72
KZ k 31.12.2022	2 278,87

### 2. Tvorba sociálneho fondu - predpokladaný príjem na rok 2023

a)	povinný prídel vo výške 1 % podľa § 3 ods. písm. a) zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde vz.n.p.,	<b>5 000,00 €</b>
b)	ďalší prídel do výšky 0,25% podľa §3ods. písm. b) zákona č.152/1994Z.z. o sociálnom fonde vz.n.p., zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok	
c)	Zostatok SF z predchádzajúceho roka	<b>2 278,87 €</b>
	<b>Spolu:</b>	<b>7 278,87€</b>

### 3. Čerpanie sociálneho fondu na rok 2023

a)	stravovanie	1 500,00 €
b)	doprava	800,00 €
c)	sociálna pomoc nenávratna	300,00 €
d)	dary	0,00 €
e)	regenerácia pracovnej sily	2 000,00 €
f)	kultúrne, spoločenské a iné podujatia	2 000,00 €
	<b>Spolu:</b>	<b>6 600,00 €</b>

## Článok 3

## Použitie a čerpanie sociálneho fondu

### a) Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,30 €.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť pri prerušení prevádzky ŠJ - prevádzkové dôvody, počas hlavných a vedľajších prázdnin, pre zamestnancov, ktorí nečerpajú dovolenku,
  - *finančný príspevok na stravovanie vo výške 3,60 €* (zo sumy 6,00 € - 55% hradí zamestnávateľ - 3,30 €, 5 %, SF - 0,30 €) alebo,
  - *stravný lístok v hodnote 6,00 €* (55 % hradí zamestnávateľ - 3,30 €, 5 % SF - 0,30 €, 40 % hradí zamestnanec - 2,40 €).

### b) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorý denne dochádzajú z miesta bydliska na pracovisko.
2. Príspevok bude poskytnutý na základe žiadosti zamestnanca 2x ročne (október, máj) vo výške skutočných vynaložených nákladov na dopravu.
3. Poskytnutý príspevok sa zdaňuje v zmysle platných daňových zákonov.

### c) Sociálna výpomoc nenávratná

Podľa § 7 ods.1 písm. b zákona č.152/95 Zb. sa poskytne príspevok na sociálnu výpomoc

1. pri úmrtí zamestnanca a jeho životného partnera do 150 €
2. pri dlhodobom ochorení ( PN 6 mesiacov) do 100 €
3. pre zmiernenie následkov živelnej pohromy diferencovane do 200 €.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- úmrtný list
- lekárske potvrdenie
- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca, o výške škody
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti
- potvrdenie o absolvovaní kúpeľnej liečby.

### d) Dary

Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

1. zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života vo výške – do 100 €
2. pri prvom odchode do dôchodku vo výške - do 100 €
3. na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu - do 30 €
4. pri narodení dieťaťa príspevok - do 50 €
5. odmeny pri odpracovaní 25,30,35, 40 rokov v školstve - do 100 €
6. kvetinový dar pri príležitosti významných príležitostí – do 30 €.

### e) Regenerácia pracovnej sily

Zo SF sa zamestnancovi prispeje na :

1. príspevok na doplnkové rekreácie organizované OZ PŠaV zverejnené v Aktualitách zväzu do

- výšky 100 € na jeden pobyt v roku na zamestnanca po predložení potvrdenia o zaplatení a potvrdenia o účasti.
- na kompenzáciu výdavkov spojených s kúpeľňou liečbou (samoplatca a sk. B) do výšky 100 €.
  - rehabilitáciu pracovnej sily v mesiaci jún/december - do výšky 40 €.

#### **f) Kultúrna a spoločenská činnosť**

- Zo SF sa poskytne príspevok na organizovanie spoločenských posedení s pedagogickými a nepedagogickými zamestnancami do výšky 20 € na osobu na jedno posedenie - záver roka, začiatok roka, záver školského roka, deň učiteľov.
- Príspevok sa poskytne každému zamestnancovi, ktorý sa zúčastní kultúrneho, relaxačného alebo športového podujatia, ktoré bude organizovať zamestnávateľ alebo zástupca zamestnancov. Podľa záujmu zamestnancov budú zakúpené vstupenky na kultúrne alebo športové podujatia. Celková suma pre túto oblasť je do výšky 60 € na osobu na jeden kalendárny rok.

#### **Článok 4 Zdaňovanie**

- Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu je v zmysle Vyhlášky č. 286/92 Zb.

#### **Článok 5 Disponovanie s fondom**

- Východiskový rozpočet SF schvaľuje zamestnávateľ a splnomocnenec za odborovú organizáciu. Spoločné disponovanie s prostriedkami SF má zamestnávateľ a Mgr. Erik Árvai, ktorý je splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a ich použitie podlieha schváleniu oboch zmluvných strán.
- O stave SF bude zamestnávateľ informovať splnomocnenca na kolektívne vyjednávanie priebežne.
- Žiadosti sa budú podávať na ZO OZ PŠaV. Žiadosť musí obsahovať osobné údaje o zamestnancovi, vrátane adresy pracoviska a bydliska, pracovného zaradenia. Jej súčasťou je stanovisko príslušnej ZO. V prílohe žiadosti budú písomné doklady, potvrdenia, ktoré dokazujú opodstatnenosť žiadosti.

#### **Článok 6 Platnosť a účinnosť zásad**

- Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu, ktoré sú súčasťou kolektívnej zmluvy, sú platné dňom schválenia.
- Účinnosť nadobúdajú od 01.11.2023 do 31.12.2024.
- Ak nikto zo zúčastnených strán nepredloží nový návrh zásad, tak sa ich platnosť a účinnosť predĺži do 30.06.2025.

V Kružlovej dňa 30.10.2023

---

Mgr. Erik Árvai  
predseda ZO OZ PŠaV na Slovensku  
pri ZŠ Kružlová

---

Mgr. Marián Koval'  
poverený vedením školy  
zástupca zamestnávateľa

## S p l n o m o c n e n i e

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Kružlová  
týmto

### *s p l n o m o c ň u j e*

Mgr. Erika Árvaia, predsedu ZO OZ, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2023-2024, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2023-2024 v mene našej základnej organizácie.

Kružlová, 04.09.2023

Členovia výboru ZO OZ:

Miroslav Kavul'a .....

PaedDr. Radoslava Barančíková .....

Splnomocnenie prijímam:

Kružlová, 04.09.2023

Mgr. Erik Árvai  
predseda ZO OZ .....