K O L E K T Í V N A Z M L U V A

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

medzi

Základnou organizáciou PŠaV na Slov. pri ZŠ s MŠ Pohorelej

v zastúpení predsedom ZO pri ZŠ s MŠ Annou Krešákovou

a

Základnou školou s MŠ Pohorelá

v zastúpení riaditeľom školy Mgr. Jozefom Šajšom

---------- ----------

za odborovú organizáciu **za zamestnávateľa**

Časť I.

Úvodné ustanovenie.

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

1).ZO PŠaV na Slov. má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7 Stanov OZ PŠaV na Slov. ZO OZ PŠ a V na Slovensku splnomocnila predsedníčku ZO OZ rokovat' o uzatvorení kolektívnej zmluvy.

2). Zamestnávateľ mu právnu subjektivitu. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

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

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie.

1). Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 Z.z., 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.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy.

1).Táto KZ upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahoch, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce, starostlivosti o zamestnancov.

2).KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3). Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a zverejnením v centrálnom registri zmlúv. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.3.2025 do 1.3.2026.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy.

1). KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode oboch zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok k ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2). Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcna tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecno-záväzných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa ich prijať v znení, ktoré nepodporuje všeobecno-záväzným predpisom (napr. finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi, taktiež nie je ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia, ale len po vzájomnej dohode zmluvných strán).

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy.

1).Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou .

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 dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje, že KZ bude prístupná k nahliadnutiu všetkým zamestnancom (uložená bude v zborovni).

3). Novoprijatých 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 kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie 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.

2). V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom, uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok,

stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok, uvedených v tejto časti KZ.

3). Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, tým 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 doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi), v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

2). Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, 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, zvážia 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 3. tohto článku, tak že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, alebo rozhodcu zaplatí druhej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 330 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie v prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností.

1). Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnancov na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce, alebo na súde.

2). Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.(§13 ods. 4 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 podobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
a)miestnosť, v ktorej bude rokovať výbor odborovej organizácie,
b) školský telefón a faxovú linku za účelom telefonického, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odoslanie e-mailov a využívanie internetu,
c)vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a tohto odseku,
d)zaplatiť všetky nevyhnutné náklady spojené s prevádzkou ZO na svoj náklad,
e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činnosti odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutie odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s oceňovaním zamestnancov,
f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti, v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2). Činnosť príslušného odborového orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce.
a)Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie takto:

na školenia, porady, kolektívne vyjednávanie a akcie poriadané Radou ZO, KR ZO, ZO a OZ PŠaV na Slovensku.
b)Zamestnávateľ poskytne funkcionárom OO pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na vzdelávaní (§137 ZP).
c)Členovia príslušného odborového orgánu nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
d) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§138 ZP).

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednávanie, zrážky členských príspevkov.

1).Zmluvné strany sa dohodli, že náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním, poskytovaním služieb právnika a riešením kolektívnych sporov si všetci zamestnanci hradia sami.

2). Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe písomnej dohody so zamestnancom, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca za účelom odvodu členských príspevkov v sume a termínoch určených dohodou o zrážkach zo mzdy.

3). Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti, uvedenej v predchádzajúcom odseku písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov, nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti.

1). Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:
- kolektívnym vyjednávaním,
- spolurozhodovaním ,
- prerokovaním,
- právom na informácie,
- kontrolnou činnosťou .

2). Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť si povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy najmä:

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledujúcich prípadoch:
- výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru funkcionárom OZ, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§240 ods.8 ZP),
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- opatrenia týkajúce sa zavedenia pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný kalendárny rok (§ 111 ods.1 ZP),
- vydanie pravidiel a predpisov o BOZP (§39 ods.2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu jeho čerpaní a použití (§3,§7 ods.3 zák. č.152/1994 Z.z o sociálnom fonde).

b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou :
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa,
- opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
- opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
- opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce,
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- organizačné zmeny zamestnávateľa, jeho časti, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a ochranu zdravia zamestnancom,
-opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie,
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie,
- rozhodnutia o náhrade škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca,
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania,
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť.

c/ písomne informovať odborovú organizáciu o:
- zásadných otázkach svojho rozvoja,
- o dohodnutí nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za štvrťrok,
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili,
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. V rámci tohto aj o záväznom limite

mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov.

d/ kontrolná činnosť

- Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

e/ zamestnávateľ bude delegovať kompetentných zamestnancov na rokovanie výboru ZO OZ PŠaV.

f/ zamestnávateľ bude pozývať predsedu ZO OZ PŠaV na Slov. na zasadnutia vedenia školy.

Článok 13

Záväzky odborovej organizácie.

1). Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 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 kolektívnej zmluvy.

4). Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno zverejňovať.

5). Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 14

Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy. Odstupné

1). Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou 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 patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v zmysle § 76 ZP.

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 zmeny len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak je neplatný.

Článok 16

Pracovný čas, rozvrhnutie pracovného času.

1).V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

2). Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvoch zmenách je najviac 36 ¼ hodiny týždenne.

3). 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. 238/2004 Zb. v znení neskorších predpisov.

4).O rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.

5). Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne a to po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

Článok 17

Dovolenka na zotavenie.

1). Základná výmera dovolenky na zotavenie zamestnancov je ustanovená v § 103 ods. 1 a 3 ZP a KZVS.

2). Dobu čerpania dovolenie určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu.

3).V odôvodnených prípadoch po vzájomnej dohode zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku aj mimo termínu hlavných resp. vedľajších prázdnin.

4). Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

5).Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku štyri týždne základnej dovolenky môže byť zamestnancovi vyplatená len vtedy, ak nemohol vyčerpať dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

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. Odborová organizácia bez zbytočného meškania uplatní svoje argumenty na zvýšenú ochranu zamestnancov.
a) zvýšená ochrana zamestnancov:
- osamelí zamestnanci starajúci sa o dieťa do 15 rokov,
-zamestnanci, ktorých fyzicky vek je 3 roky pred nadobudnutím nároku na starobný dôchodok,
-plne kvalifikovaní zamestnanci.

b) kritériá postupu pri uvoľňovaní zamestnancov z organizačných dôvodov:
- dosiahnutie fyzického veku pre odchod na starobný dôchodok,
- nespĺňanie podmienok kvalifikovanosti,

- opakujúce sa písomne preukázateľné nedostatky pri plnení pracovných povinností,
- riadiť sa predovšetkým podľa potrieb školy vzhľadom na aprobáciu učiteľa.

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 neplatné.

Článok 20

Pracovná zmluva, vznik pracovného pomeru.

1). Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplynú z pracovnej zmluvy, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má vykonávať prácu.

2). Podľa zákona č.552/2003 Z.z. zamestnanec musí spĺňať predpoklady na vykonávanie prác vo verejnom záujme.

3). 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 ZP.

4). Zamestnávanie pedagogických, nepedagogických a odborných zamestnancov je podmienené uzavretím dohody alebo zmluvy o vzájomnej spolupráci pri plnení projektových aktivít. Opakovane sa môžu prijať do pracovného pomeru na dobu určitú podľa ust.§48 ods. 4 písm. b),d) ZP v závislosti od dĺžky trvania projektu.

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 553/2003 Zb.

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. o miere vyučovacej činnosti učiteľov a činnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov**.**

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

Zaraďovanie zamestnancov vykonávajúcich prac. činnosti remeselné a manuálne s prevahou fyzickej práce.

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborovým zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca 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 OVZ).

- upratovačka ZŠ	1/12
- školníčka MŠ	1/12
- školník ZŠ	3/12
- ekonómka, vedúca ŠJ	5/12
- hlavný kuchár	3/12
- kuchárka	2/12
- pomocná sila v ŠJ	2/12

Článok 23

Osobné príplatky.

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 VZ).

2). Na účel osobných príplatkov ako motivačnej zložky mzdy vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške 6%.

3). Riaditeľ školy zástupkyňa riaditeľa školy vypracuje vo svojej pôsobnosti písomné kritéria na prerozdeľovanie osobných príplatkov, ktoré prerokujú so OO a sú prílohou KZ.

Článok 24

Príplatok za riadenie.

1).Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.

Článok 25

Príplatok za zmennosť.

1). Pedagogickému zamestnancovi, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke patrí príplatok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia 1,3% až 10% z platovej tarify 1. platového stupňa 1.platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedených v prílohe č.3 zákona 533/2003 Z.z.

2). Za prácu v dvojzmennej prevádzke patrí učiteľke MŠ príplatok vo výške 18eur.

Článok 26

Príplatok za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí.

1). Zamestnancovi patrí príplatok za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí ak vykonáva pracovné činnosti, pri ktorých dochádza k ohrozeniu života alebo zdravia.

Článok 27

Odmeny.

1). Zamestnávateľ poskytne odmeny zamestnancom:
- za splnenie mimoriadnych pracovných úloh
- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 roku veku vo výške funkčného platu zamestnanca.
- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 roku veku vo výške funkčného platu zamestnanca.

Článok 28

Odchodné.

1). 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 vo výške dvoch jeho funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného odchodného pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

Článok 29

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas.

1). Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ platných predpisov.

2). Za prácu nadčas sa u učiteľov a 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. a pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení.

3). Za prácu nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 %. Ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zvýšená o 60 % hod. sadzby funkčného platu, ak sa so zamestnávateľom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna**.**

Článok 30

Príplatok za prácu v noci, v sobotu, alebo v nedeľu, vo sviatok.

1). Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu(§ 16 OVZ).

2). Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu, alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu (§ 17 OVZ).

3). Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu (§18).
4). Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna, patrí mu za hodinu práce náhradné voľno. V tomto prípade mu príplatok nepatrí.

Článok 31

Výška náhrady príjmov.

1).Od prvého dňa počas dočasnej pracovnej neschopnosti do 10 dňa počas dočasnej pracovnej neschopnosti sa výška príjmu vo výška denného vymeriavacieho základu podľa zvyšuje na 80% denného vymeriavacieho základu.

Článok 32

Výplata platu.

1). Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr do 10. dňa v príslušnom mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat zasiela zamestnávateľ zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby.

Článok 33

Dôležité osobné prekážky v práci.

1). Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec § 141 na vybavenie dôležitých osobných a rodinných

záležitostí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času v rozsahu 2 pracovných dní za kalendárny rok.

2). Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno (tzv. sick day, voľno na preklenutie nepriaznivého zdravotného stavu) v zmysle ZP s náhradou mzdy v trvaní dvoch pracovných dní počas kalendárneho roka. Tento sick day nie je dovolenkou, ale benefitom pre zamestnanca, ktorý priniesol zamestnávateľ s cieľom umožniť, aby zamestnanec v prípade zdravotného problému nemusel bezodkladne navštíviť ošetrujúceho lekára, alebo si čerpať dovolenku. Čerpať sick day je možné maximálne dva pracovné dni po sebe a nie je možné ho kombinovať s dovolenkou. Povinnosťou zamestnancov je oznámiť čerpanie sick day priamemu nadriadenému do 7.30 hod. ráno. Zamestnávateľ môže vykonať kontrolu zamestnanca v mieste jeho bydliska. Tento „sick day“ nie je určený na návštevu lekára, nie je možné si ho zamieňať s tzv „P“.

Časť IV.
Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, podniková sociálna politika.

Článok 34

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

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

2). Zamestnávateľ v záujme toho bude:
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 a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich zamestnancov, ako aj 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, oznamovať ich príslušným orgánom a vykonávať opatrenia na ich úpravu,
f) neposudzovať si ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec nevykonal prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život,
g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie osobné ochranné prostriedky, umývacie a čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
h) tieto osobné ochranné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi, viesť zoznam poskytovania osobných ochranných prostriedkov,
i) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu a dodržiavanie zákazu fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b zákona BOZP),
j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP poverenému členovi OZ.

Článok 35

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 :
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 vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetriť,
c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie porúch 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 rokovaniach o otázkach BOZP.

3). O vykonaných opatreniach podľa písm. c /d predchádzajúceho odseku odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

4). Zamestnávateľ sa zaväzuje s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
- 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
-1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 36

Zdravotná starostlivosť.

1). Zamestnávateľ sa zaväzuje :
a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklad zamestnávateľa,
b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti výška náhrady príjmov je 80% denného vymeriavacieho základu.

Článok 37

Stravovanie.

1). Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

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

3). Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 %ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného

poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 119/1992 Zb. v znení neskorších predpisov.

4). Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume zvedenej v ods. 3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa ods. 2.

5). Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,20€najedno hlavné jedlo.

Článok 38

Starostlivosť o kvalifikáciu.

1). Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

2). Zamestnávateľ pre zabezpečenie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnancovi 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, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

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 v súlade so zásadami pre používanie SF.
Zmluvné strany sa dohodli, že celkový podiel sociálneho fondu je tvorený nasledovne:
a) povinným prídelom vo výške 1%
b) ďalším prídelom vo výške 0,25%
zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2). Počas roka sa jednotlivé položky SF môžu upravovať po vzájomnej dohode zmluvných strán.

3). Nevyčerpané prostriedky prechádzajú do nasledujúceho roku.

4). Zamestnávateľ realizuje prídel na účet SF v deň dohodnutý na výplatu platu v mesiaci. Zúčtovanie prídelu SF vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roku.

5). Za dodržiavanie zásad používania prostriedkov zo sociálneho fondu zodpovedá poverený zamestnanec zamestnávateľa. Všetky výdavky podliehajú schváleniu zamestnávateľa a príslušnej odborovej organizácie.

6).Podrobnejšie je upravená tvorba, výška a použitie SF pre zamestnancov v prílohe č. 1, ktorá je súčasťou od 1.1.2025 do 1.3.2026.

Záverečné ustanovenia

Článok 40

1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za 1. polrok najneskôr do 15.augusta, za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

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

---------- ----------

za odborovú organizáciu **za zamestnávateľa**

V Pohorelej dňa 27.2.2025

Príloha č.1

Základná škola s MŠ, Kpt. Nálepku 878, 976 69 POHORELÁ

Sociálny fond

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl. I.

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 znení neskorších predpisov v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia 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. 2088138010/5600. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohdonutom na výplatu platu vo výške mesačného odvodu v kalendárnom mesiaci. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka.

/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 p. Anna KREŠÁKOVÁ – predsedníčka odobrovej organizácie.

Čl.II.

Rozpočet sociálneho fondu

1./Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2025:

a/ povinný prídel 1,25 % 8100,00 €

b/zostatok SFk z predchádzajúceho roka 2024 2443, 95 €

Spolu: 10543,95 €

2./ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025:

a/ príspevok na závodné stravovanie

194 x počet zam. 47 x 0,20 €

rozpočet: 1823,60 €

b/ sociálna výpomoc nenávratná:

- pri úmrtí zamestnanca / 200,-€ /

rozpočet: 200,00 €

- pri úmrtí rodinného príslušníka / 100,- € /

rozpočet: 100,00 €

- pri narodení dieťaťa / 150,- € /

rozpočet: 150,00 €

- pri dlhodobých PN / 150,- €/

rozpočet : 150,00 €

- na špecializované zdravotné úkony-

okuliare, zubná náhrada /150,- € /

rozpočet: 1050,00 €

c/ kultúrna, spoločenská a športová činnosť :

rozpočet : 2200,00 €

d/ pri odchode do dôchodku /180,- €/

rozpočet: 180,00 €

e) pri dovŕšení životného jubilea (50,60 rokov)/150€/ 300,00 €

f/ regenerácia pracovnej sily: 4390,35 €

Spolu: **10543 ,95€**

Zásady použitia sociálneho fondu.

a. Stravovanie :

V zmysle zákona č. 152 / 1994 Z. z o sociálnom fonde prispieva zamestnávateľ
zo sociálneho fondu zamestnancom na zabezpečenie stravovania vo vlastnom stravovacom zariadení na jedno hlavné jedlo denne sumou 0,20 €.

b. Sociálna výpomoc nenávratná.

- pri úmrtí zamestnanca sa poskytne rodine pozostalých po predložení kópie úmrtného listu nenávratná sociálna výpomoc vo výške 200,-€.

- pri úmrtí rodinného príslušníka / manžel , manželka , druh , družka, dieťa/ sa poskytne zamestnancovi po predložení kópie úmrtného listu nenávratná sociálna výpomoc vo výške 100,- €.

- pri narodení dieťaťaposkytne zamestnávateľzamestnancovi príspevok vo výške 150,-€ na základe žiadosti zamestnanca a kópie rodného listu dieťaťa.

- v prípade dlhodobej PN zamestnanca viac ako 3 mesiace, po zvážení výšky straty na zárobku, prípadne predloží doklady o zvýšených nákladoch na nákup liekov, zdravotníckych pomôcok, liečenia, na základe žiadosti zamestnanca do výšky 150,-€.

- na špecializované zdravotnícke úkony do výšky 150,- €. (Okuliare,zuby)

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo

- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec

(zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady

poistenca.

c. Príspevok pri odchode do dôchodku.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi tento príspevok pri odchode do dôchodku a úplnom ukončení pracovného pomeru takto: funkcionárom OZ vo výške 250,- €,

ostatným zamestnancom vo výške 180,- €. Príspevok pri dovŕšení životného jubilea 50, 60 rokov, vo výške 150,- €.

d. Kultúrna, spoločenská a športová činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok:
- na organizovanie spoločenských posedení so všetkými zamestnancami školy pri významných udalostiach (DU), školeniach BOZP a pracovnoprávnych vzťahoch do výšky 20,-€ na osobu

e. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na regeneráciu pracovnej sily

na základe dohody medzi ZO a zamestnávateľom:

- 1x ročne vo výplate za mesiac 25november.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom l. marca 2025, ich účinnosť končí 1. Marca 2026.

Zamestnávateľ odborová organizácia