

## Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 11. 12. 2014 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠ a V pri Základnej škole, Záhorácka 919, 908 77 Borský Mikuláš, zastúpenou Výborom základnej organizácie, ako aj predsedom, Mgr. Melániou Zábojníkovou, na základe splnomocnenia zo dňa 01. 11. 2014 (alebo odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Borskom Mikuláši, Záhorácka 919, 908 77 Borský Mikuláš, IČO: 34028277, zastúpenou Mgr. Martinou Hasákovou, riaditeľkou školy (alebo zamestnávateľom)

nasledovne:

### Prvá časť Úvodné ustanovenia

#### Článok 1

#### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 01. 11. 2014. Splnomocnenie zo dňa 01. 11. 2014 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.<sup>1</sup>
- (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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

#### Článok 2

#### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.

---

<sup>1</sup> Ak je obec alebo mesto zamestnávateľom je potrebné dať namiesto slov "založenú zriaďovacou listinou" slová "na základe zákona č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení" a namiesto „...riaditeľa školy..“ označiť funkciu štatutárneho orgánu zamestnávateľa

- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti po as ú inosti tejto KZ spochyb ova vzájomné oprávnenie vystupova ako zmluvná strana tejto KZ.

### **lánok 3**

#### **Pôsobnos , platnos a ú innos kolektívnej zmluvy**

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vz ahy medzi zamestnávate om a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávate a v pracovnom pomere. KZ sa nevz ahuje na zamestnancov zamestnávate a, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej inosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevz ahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie ur eného týždenného pracovného asu, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nad as a mzdovom zvýhodnení za no nú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za s ažený výkon práce.<sup>2</sup>
- (3) Táto KZ je platná d om jej podpisu zmluvnými stranami. Ú innos tejto KZ sa za ína d om 1. januára 2015 a skon í 31. decembra 2020, okrem lánkov ktoré sú viazané na rozpo et, t. j. lánkov 7, 9, 10, a 27, ktorých ú innos sa skon í kon í d om 31. decembra 2015.<sup>2/</sup>

### **lánok 4**

#### **Zmena kolektívnej zmluvy**

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meni len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa ozna ia ako „dodatok ku KZ“ a íslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeni do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finan né nároky, t. j. lánky 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od prideleného rozpo tu prideleného zamestnávate ovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeni aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **lánok 5**

#### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skon enia jej ú inosti.

### **lánok 6**

#### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- (1) Zamestnávate sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnoži a v dvoch rovnopisoch ju doru í predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpe í oboznámenie zamestnancov zamestnávate a s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doru enia. Termín stretnutia ur í odborová organizácia, ke že sa zaviazala oboznámi zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezen ná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnú svojmu lenovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

---

<sup>2/</sup> Personálna pôsobnosť KZ, ako aj účinnosť KZ sa môžu vymedziť odlišne

- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 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 určíte v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ . 6.
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určíte v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa a 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 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe . 6 OVZ.

**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.
- (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 určuje 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. Platová kompenzácia za sťažený výkon práce**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do

- a) druhej kategórie mesačne v sume 0% platovej tarify prvého platového stupňa a prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe . 3 OVZ.
- b) tretej kategórie mesačne v sume 0% platovej tarify prvého platového stupňa a prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe . 3 OVZ,
- c) štvrtej kategórie mesačne v sume 0% platovej tarify prvého platového stupňa a prvej

platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe .3 OVZ.<sup>3</sup>

#### 4. Príplatok za zmenos

Zamestnávate vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

- a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenos mesa ne v sume 0% platovej tarify prvého platového stup a prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe .3 OVZ (§ 13 OVZ),
- b) v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenos mesa ne v sume 0% platovej tarify prvého platového stup a prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe .3 OVZ (§ 13 OVZ),
- c) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný as je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesa ne v sume 0% platovej tarify prvého platového stup a prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe .3 OVZ (§ 13 OVZ).<sup>4</sup>

#### 5. Príplatok za výkon špecializovanej innosti

Zamestnávate vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej innosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za innos triedneho u ite a, ak túto innos vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za innos triedneho u ite a, ak túto innos vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ( § 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za innos uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto innos vykonáva u jedného za inajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného za inajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za innos uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto innos vykonáva u dvoch alebo u viacerých za inajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých za inajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

#### 6. Výkonnostný príplatok

Zamestnávate vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné innosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonnostný príplatok pod a § 14a)

---

<sup>3</sup> Platová kompenzácia za s ažený výkon práce v druhej kategórii sa môže dohodnúť v rozpätí 10 až 23%, v tretej kategórii v rozpätí 20 až 35,2% a v štvrtej kategórii v rozpätí 20 až 42%, (§11 OVZ)

<sup>4</sup> Príplatok za zmenos sa môže dohodnúť v rámci rozpätia 2,1 až 16,7 % platovej tarify prvého platového stup a prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe .3 OVZ (§ 13 OVZ). To platí aj ke pracovný as je rozvrhnutý nerovnomerne.

v sume 0 € mesa ne. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

### **7. Príplatok za praktickú prípravu**

Zamestnávateľ vyplatí podľa § 15 OZV zamestnancovi príplatok za praktickú prípravu v sume 0% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 15 OVZ).<sup>5</sup>

### **8. Príplatok za prácu v noci**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

### **9. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

### **10. Príplatok za prácu vo sviatok**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

### **11. Plat za prácu nadčas**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 6 až 8 tohto článku (§ 19 OVZ).

### **12. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku**

- (1) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
- (2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ.
- (3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľného za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľného; za časť erpania náhradného voľného zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

---

<sup>5</sup> Príplatok za praktickú prípravu možno dohodnúť v sume až do 50% hodinovej sadzby funkčného platu (§ 15 OVZ)

### **13. Náhrada za neaktívnu čas pracovnej pohotovosti mimo pracoviska**

- (1) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti
  - a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
  - b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.
- (2) Náhrada za neaktívnu čas pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo po jej trvaní k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nad čas.

### **14. Osobný príplatok**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať úcel 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) Na účel osobných príplatkov vylení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určujúcou pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplnená kritéria alebo podmienky).

### **15. Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla**

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 20 Eur mesačne (§ 14b OVZ).

### **16. Kreditový príplatok**

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určujúcou pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (2) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ priznáva od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

### **17. Príplatok za ínajúceho pedagogického zamestnanca a za ínajúceho odborného zamestnanca**

- (1) Za ínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a za ínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok za ínajúceho pedagogického zamestnanca a za ínajúceho odborného zamestnanca.
- (2) Príplatok sa poskytuje mesa ne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stup a za ínajúci pedagogický zamestnanec a za ínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa ur í pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **18. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia**

- (1) Zamestnávate poskytnete príplatok u ite ovi za výkon pedagogickej innosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne za lenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho po tu žiakov v triede pod a osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent u ite a.
- (2) Výšku poskytovania príplatku pod a odseku 1 upraví zamestnávate vo vnútornom predpise školy v závislosti od po tu
  - a) hodín týždennej priamej vyu ovacej innosti u ite a v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
  - b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
  - c) tried pod a odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyu ovaciu innos .
- (3) Príplatok pod a odseku 1 je najviac 2,5% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesa ne. Príplatok sa ur í pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **19. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí pä desiat rokov veku**

Zamestnávate sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, prizna mu odmenu vo výške jeho funk ného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).

#### **lánok 8**

#### **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

- (1) Zamestnávate sa zaväzuje uskuto ni výplatu platu raz mesa ne. Termín splatnosti platu je pätnásty de po ukon ení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávate sa zaväzuje plat zasiela na osobné ú ty zamestnancom, ktoré si zriadili v pe ažných ústavoch pod a vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na ú et zamestnanca najneskôr v de splatnosti platu pod a predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné ú ty umožní zamestnávate prevzia plat po as pracovnej doby na pracovisku.

#### **lánok 9**

## Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skoní 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie maximálne o dva funkčné platy oproti Zákonníku práce).

- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie maximálne o dva funkčné platy oproti Zákonníku práce).

- (3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie maximálne o dva funkčné platy oproti Zákonníku práce).

- (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.



(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie maximálne o dva funkčné platy oproti Zákonníku práce).

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

#### **§ 10**

##### **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa a na doplnkové dôchodkové sporenie (alebo DDS) v roku 2015 je 0 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčtovaných na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčtovaný na DDS mesačne, platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 0 € (ktorá je najmenej 2% funkčného platu zamestnanca). Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

#### **§ 11**

##### **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným 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).

#### **§ 12**

##### **Pracovný čas zamestnancov**

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a 1/2 hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, sa ustanovuje pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke, sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou výukou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

### **lánok 13**

#### **Dovolenka na zotavenie**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.<sup>6/</sup>

### **Tretia časť**

#### **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

### **lánok 14**

#### **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 mieru postupom uvedeným v článku 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 zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani iným spôsobom obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybovať.

### **lánok 15**

#### **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, využijú sprostredkovateľa a na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia sa 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 uradenie sprostredkovateľa a v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o uradenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 0 € Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyútvorenia povinnej zmluvnej strane.

---

<sup>6/</sup> V KZ sa môže zvýšiť výmera dovolenky

## **lánok 16**

### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich s ažností**

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

## **lánok 17**

### **Zabezpečenie inosti odborových organov**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej inosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
  - a) jednu miestnosť, o výmere 0 m<sup>2</sup>, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
  - b) jednu telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
  - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
  - d) všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
  - e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích iností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a 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.
  - f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej inosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej výchovej alebo výchovnej inosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej inosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (alebo Odborový zväz) na zabezpečenie ich inosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
  - predseda výboru ZO 0 dní v roku,
  - členovia výboru ZO 0 dní v roku,
  - členovia komisie BOZP 0 dní v roku,
  - členovia ostatných orgánov ZO 0 dní v roku,
  - členovia orgánov OZ P Š a V 0 dní v roku.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ P Š a V na

Slovensku, OZ PŠ a V na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 0 dní v roku,
- členovia výboru ZO 0 dní v roku,
- členovia komisie BOZP 0 dní v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 0 dní v roku,
- členovia orgánov OZ PŠ a V 0 dní v roku.

### **článok 18**

#### **Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú funkciu v tejto oblasti**

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

a) **Vyžiada 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),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú ošatie po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započítava do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 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 dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného prerušenia dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi priradiť 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 prerušenia a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

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

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
- a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) o dôvodoch prechodu,

- c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) o plánovaných opatreniach prechodu vzahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
  - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa a raz za 0 (§ 47 ods. 4 ZP),
  - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnia (§ 48 ods.8 ZP),
  - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
  - pri hromadnom prepúšťaní o
    - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
    - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
    - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
    - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
    - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
    - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP)
      - 4 ZP),
      - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
      - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a 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 budú určené, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovaní hospodárskeho rozboru a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

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

- opatrenia zamestnávateľa a pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu viesť k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovaná stravná dávka počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
- umožnenie stravovania 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 stravnú dávku (§ 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),
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa a za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
  - zásadné otázky 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 a alebo jeho činnosti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa a (§ 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);
- c) **umožni odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP). Výbor ZO môže poveriť predsedu, alebo člena výboru Rady zástupcu na kontrolnej činnosti.

## **lánok 19**

### **Záväzky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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 najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa a za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa a o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa a (§ 230 ZP).

## **lánok 20**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 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 vykonáva potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
  - a) zaisťovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosť, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

- b) bezodkladne oznámi vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- c) zabezpe i vykonávanie zdravotného doh adu vrátane lekárskech preventívnych prehliadok vo vz ahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
- d) pravidelne, zrozumite ne a preukázate ne oboznamova každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpe nej práce, zásadami bezpe ného správania na pracovisku a s bezpe nými pracovnými postupmi a overova ich znalos (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- e) odstra ova nedostatky zistené kontrolnou innos ou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- f) vypracova zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpe enstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- g) poskytova zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- h) poskytova zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu zne isteniu ( 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
- i) zabezpe ova zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytova im umývacie, istiace a dezinfek né prostriedky na zabezpe enie telesnej hygieny; zabezpe ovanie pitného režimu je zamestnávate povinný upravi vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) zabezpe i zástupcom zamestnancov pre bezpe nos na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožni im vykonáva funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnú im v primeranom rozsahu pracovné vo no s náhradou mzdy a vytvori nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
- k) kontrolova i zamestnanec nie je v pracovnom ase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- l) kontrolova ur ený zákaz faj enia v priestoroch zamestnávate a (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m) umožni vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠ a V (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n) znáša náklady spojené so zais ovaním BOZP a nepresúva ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

## **lánok 21**

### **Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonáva kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávate a.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
  - a) kontrolova ako zamestnávate plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a i sústavne utvára podmienky bezpe nej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverova pracovisko a zariadenie zamestnávate a pre zamestnancov a kontrolova hospodárenie zamestnávate a s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolova i zamestnávate riadne vyšetroje prí iny pracovných úrazov, zú ast ova sa na zis ovaní prí in pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrova ,

- c) požadova od zamestnávate a odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávate a s jeho vedomím,
- d) upozorni zamestnávate a na prácu nad as a no nú prácu, ktorá by ohrozovala bezpe nos a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zú ast ova sa rokovaní o otázkach BOZP.

## **lánok 22 Zdravotná starostlivos**

Zamestnávate sa zaväzuje:

- a) umožni preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaví pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárni iek udržiava v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispieva na kúpe nú, lie ebnú a rehabilita nú starostlivos zamestnancov,
- d) po as do asnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - od prvého d a pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého d a do desiateho d a do asnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona . 462/2003 Z. z.).
- e) zabezpe i pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom ase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ro ne a umožni im absolvova tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

## **lánok 23 Rekrea ná starostlivos a starostlivos o deti zamestnancov**

- (1) Základná organizácia zabezpe í v rámci využívania vlastných i prenajatých rekrea ných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v ase hlavných i ved ajších prázdnin. Pod a vnútorných zväzových zásad v ase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekrea né poukazy pre zamestnancov – lenov OZ PŠ a V na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávate po dohode s odborovou organizáciou pod a konkrétnych podmienok a možností zabezpe í pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organiza nými zásadami.
- (3) Zamestnávate poskytne matkám a osamelým zamestnancom s de mi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené vo no na ich žiados na alšiu starostlivos o deti, v ase školských prázdnin, pokia tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v d ťke 5 dní. Poskytovanie tohto vo na sa nesmie viaza na erpanie dovolenky.



## **lánok 24**

### **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečiť stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa a alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa a 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. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa a, poskytne mu tento finančný príspevok, v sume uvedenej v ods.3 a 4.

## **lánok 25**

### **Starostlivosť o bývanie**

Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

## **lánok 26**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiava § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbá, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
  - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účel kontinuálneho vzdelávania,
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 získa pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená

prevádzka pracoviska.

## Článok 27

### Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
  - b) ďalším prídelom vo výške 0,25%
- (2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (4) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

## Štvrtá časť

### Článok 28

#### Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 01. 01. 2015 a zmeny v jej obsahu budú riešené dodatkami.

odborová organizácia

zamestnávateľ

73-1021  
70

## Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

### lánok 1 Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky vedenia, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (okrem len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú.:1636256954/0200.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutočňuje do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- (8) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- (9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a Iveta Jankovičová a predseda odborovej organizácie Mgr. Melánia Zábojníková.

### lánok 2 Rozpočet sociálneho fondu

#### (1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2015

a) povinný príděl vo výške 1% - 1,25 %	3200,00 €
b) ďalší príděl podľa §3 odst.1b	0 €
c) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	2 005,91 €
d) splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	0 €
e) splátky návratných sociálnych výpomocí	0 €
f) iné príjmy	0 €
Spolu:	5 205,91 €

#### (2) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2015

a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobným predpisom	0 €
b) doprava do zamestnania a späť	80,00 €
c) sociálna výpomoc nenávratná	100,00 €
d) sociálna výpomoc návratná	0 €
e) zdravotná starostlivosť	0 €

f) rekreácia a regenerácia pracovnej sily	1 710,10 €
g) vzdelávacie zájazdy	0 €
h) detské rekreácie	0 €
i) kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť	1 900,00 €
j) zdravotná starostlivosť	0 €
k) doplnkové dôchodkové sporenie	0 €
	3 790,00 €

Spolu: \_\_\_\_\_

### Príloha 3

#### Použitie a uvoľnenie sociálneho fondu

##### 1. Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 1,19 €
- (2) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0 €

##### 2. Doprava do zamestnania a späť

- (1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (okrem NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (okrem ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí fond.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume 40,00 €, ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace,
- (3) Príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok.
- (4) Zamestnancom, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH SR zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí fond a cestovné náklady presahujú (napr. 20 €) poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške 0 %.

##### 3. Sociálna výpomoc nenávratná

- (1) Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine.
- (2) Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, okrem detí, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 100,00 €
- (3) Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
  - a) pri 1 dieťati 0 €
  - b) pri 2 deťoch 0 €
  - c) pri 3 a viac deťoch 0 €
- (4) Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
- (5) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
  - a) 1/10 z vyhlásenej škody do sumy 0 €
  - b) ak je škoda vyššia ako 0 € maximálne vo výške 0 €

##### Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,

- fotokópia listu vlastníctva nehnute nosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

(6) Nákup liekov pri zvláš ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým lie ením do výšky 0 €

**Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:**

- potvrdenie o nákupe liekov,
- odporú anie nákupu liekov lekárom.

(7) Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len iasto ne hradí zdravotná pois ov a) diferencovane do výšky 0 €

**Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:**

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej pois ovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady pois ovne, náklady poistenca, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej pois ovne o výške celkových nákladov (z toho vy íslené: náklady, ktoré hradí pois ov a a náklady, ktoré hradí poistenec).

(8) V mimoriadne ťaživej finan nej situácii v rodine diferencovane, do výšky 0 € Výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

**4. Sociálna výpomoc návratná**

- (1) Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 0 € Zamestnanec predloží žiados predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávate ovi.
- (2) Pri skon ení pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vráti sociálnu návratnú výpomoc do 0 mesiacov.
- (3) Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávate om v spolupráci s odborovou organizáciou.
  - a) Zo závažných sociálnych dôvodov môže by odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 0 €
  - b) Zo závažných sociálnych dôvodov môžu by splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po ur itú dobu vo výške 0 €

**5. Zdravotná starostlivosť**

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- a) ambulancnú lie bu do výšky 0 €na základe žiadosti a potvrdenia o zaplatení lie by,
- b) rehabilitáciu do výšky 0 € pri návšteve rehabilita ného zdravotného zariadenia, sauny, posil ovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladni ného dokladu,
- c) poukaz na ambulancnú kúpe nú lie bu vo výške 0% (napr. raz za dva roky).

**6. Rekreačné a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily**

Zamestnávate bude poskytova príspevok na rekrea né pobyty organizované zamestnávate om a odborovou organizáciou na doplnkové rekreačné zverejnené v Aktualitách zväzu najviac do výšky 0 € na jeden pobyt v roku na zamestnanca. Ú astník je povinný v prípade neodôvodnenej neú asti uhradi skuto né náklady na osobu.

**7. Exkurzno-vzdelávacie zájazdy**

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoloňovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do sumy 0 €. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

## 8. Detské rekreácie

Zamestnávateľ prispieva na regeneračno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov do sumy 0 €, podľa sociálnej situácie v rodine. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

## 9. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

- (1) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální vo výške 50,00 € na osobu.
- (2) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, podľa plánu činnosti:
  - volejbalový turnaj,
  - stolnotenisový turnaj,
  - plaváreň - permanentky platia i pre rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov.

## 10. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančné dary po preukázaní nároku:

- a) pri dovŕšení 50- teho roku života vo výške 20,00 €
- b) pri dovŕšení 60- teho roku života vo výške 20,00 €
- c) Pri pracovnom jubileu (roky odpracované len na ZŠ Borský Mikuláš) budú vyplatené v mesiaci novembri príslušného kalendárneho roka:
  - za 10 rokov vo výške 20,00 €
  - za 20 rokov vo výške 40,00 €
  - za 30 rokov vo výške 60,00 €
  - za 40 rokov vo výške 80,00 €
- d) Pri narodení každého dieťaťa vo výške 30,00 €
- e) pri prvom odchode do dôchodku vo výške 0 €,
- f) za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 0 €,
- g) za záchranu života vo výške 0 €.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

[Blank signature area for employer]

.....  
zamestnávateľ

[Blank signature area for trade union]

.....  
odborová organizácia

[Blank area with blue circular stamp: 0877 BORSKÝ MIKULÁŠ]

[Blank area with number 205]