

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 29.12.2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole P.O. Hviezdoslava v Snine, IČO:35527650
zastúpenou **Mgr. Ivetou Kocanovou**,
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy
podľa stanov základnej organizácie
a na základe splnomocnenia zo dňa 19.12.2022 , (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou Pavla Országha Hviezdoslava so sídlom v Snine,
zastúpenou **Mgr. Janou Überallovou, riaditeľkou školy** (ďalej zamestnávateľ)

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.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z splnomocnenia zo dňa 19.12.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Ivetu Kocanovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 19.12.2022 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení založenú zriaďovacou listinou zo dňa 20.03.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov Zákonníka práce skratka "ZP", namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto Zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 – 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.
- (4) Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.
- (5) Výbor odborovej organizácie je oprávnený najmä:
 - vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
 - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
 - vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ,
 - vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na realizáciu návrhov, ktoré podali odborové orgány vykonávajúce túto kontrolu.
- (6) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
- (7) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

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

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

- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
- (3) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne, sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke, alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru, ak ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov. (§ 64 ods.1, § 240 ods. 8, 9, 10 ZP)
- (4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023 a skončí 31. decembra 2023.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia zverejnením v Centrálnom registri zmlúv.
- (3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ alebo ak dôjde k nedodržaniu záväzkov z tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru nedodržaním záväzkov z tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
- (4) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 6 ZP).

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

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

upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu. (§ 13 ods. 1-7 ZP)

Článok 10 **Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:
 - a) jednu miestnosť primeranej rozlohy s nevyhnutným vybavením, v ktorej bude pôsobiť výbor základnej odborovej organizácie, ktorý je štatutárnym orgánom ZO
 - b) počítačové spojenie na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu, možnosti písania a tlače dokumentov na účely činnosti ZO OZ
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov
 - d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov, školenia organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP a na slávnostné podujatia organizované ZO OZ
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby, a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom a funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov. (§ 240 ods.3)
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zástupcovia zamestnancov nebudú za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní. (§ 240 ods.7)
- (4) Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. (§ 240 ods.3)
- (5) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. (§ 240 ods. 4)
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods. 1a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania, na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ods. 1, 2 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO OZ 4 dni v roku,
 - členovia výboru ZO OZ a komisie BOZP 2 dni v roku

- (7) Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak. (§ 240 ods. 6)

Článok 11

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu odborovej organizácie č. SK50 7500 0000 0049 9992 0600 vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena a v prospech účtu príslušnej ZO OZ 0,50% z čistého mesačného príjmu člena, vždy v termíne výplaty.

TRETIA ČASŤ

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

Článok 12

Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri odmeňovaní zamestnancov bude postupovať podľa
- zákona č. 224/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
 - zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme,
 - zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov,
 - Nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - Vyhlášky Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 1/2020 Z. z., ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitne kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do kategórie a platovej triedy v zmysle zákonov uvedených v bode 1 podľa:
- a) dohodnutého druhu práce
 - b) splnenia kvalifikačných predpokladov vzdelania
 - c) kvalifikačných požiadaviek vzdelania
- Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade:
- a) s charakteristikou platovej triedy
 - b) s katalógom pracovných činností
 - c) so zaradením do kariérového stupňa
 - d) so zaradením do kariérovej pozície

- (3) Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy zamestnávateľ neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo na iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako je stupeň vzdelania alebo druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ktoré sú v katalógu alebo ustanovené pre ním vykonávanú najnáročnejšiu pracovnú činnosť.
- (4) Pedagogickí zamestnanci a vedúci pedagogickí zamestnanci sa do platovej triedy zaraďujú podľa dosiahnutého kariérového stupňa.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov podľa príslušnej stupnice platových taríf v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. (§ 7 ods. 4 zákona 553/2003 Z.z.).
- (6) Zamestnancovi patrí:
 - a) tarifný plat, ktorý zodpovedá jeho zaradeniu do platovej triedy a podľa dohodnutého druhu práce, vzdelania, dĺžky praxe
 - b) príplatky vo výške a za podmienok ustanovených zákonom, kolektívnou zmluvou a pracovným poriadkom
- (7) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12%. (KZVS pre rok 2023)
- (8) Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle bodu 7 alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.
- (9) Zamestnancovi je možné zvýšiť tarifný plat:
 - a) o osobný príplatok
 - b) poskytnutím odmeny
- (10) Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za plat sa nepovažuje odstupné, odchodné a cestovné náhrady.

Článok 13 **Príplatky a odmeny**

Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ).

- (2) Za účelom objektívneho určovania výšky osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá vypracované v spolupráci s výborom ZO OZ, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.
- (3) Na účel osobných príplatkov a odmien vyčlenení a zamestnancom vyplatí zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
Na účely návrhu pri priznaní osobného príplatku sa určuje limit osobného príplatku nasledovne:
Zamestnanec zaradený v platovej triede 1 až 3: 10% - 50%
Zamestnanec zaradený v platovej triede 4 až 11: 50% - 100%
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- (5) Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností. (novela zák. č. 553/2003 – zák. č. 414/2021 Z.z.)
- (6) O výške osobného príplatku rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (7) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré mu boli určené.
- (8) Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok v plnom rozsahu len v prípade, ak bol zamestnanec písomne upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ak pominuli dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá), a tiež v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.
- (9) Ak je dôvodom zníženia alebo odobratia príplatku nedostatok finančných prostriedkov, zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov s dôvodmi a trvaním takejto finančnej situácie.
- (8) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- (9) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku. (§ 10 zákona č. 553/2003 Z. z.)

Výkonnostný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne vyplatiť výkonnostný príplatok podľa množstva a kvality práce do výšky 5 % z príslušnej platovej tarify zamestnancom na pracovnej pozícii hlavný kuchár, kuchár, zaučený kuchár. (§ 14a zákona č. 553/2003 Z.z.).
- (2) Priznaním výkonnostného príplatku nie je dotknutá možnosť priznať zamestnancovi osobný príplatok podľa § 10.

Príplatok za riadenie

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

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom
 - a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
 - b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, (§ 13b ods. 1 OVZ)
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti vykonáva špecializovanú činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok v sume
 - a) 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca
 - b) 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov (§ 13b ods. 2 OVZ)

Príplatok za prácu v noci a počas sviatkov

- (1) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce. (§17 OVZ)

- (1) Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu. (18 OVZ)
- (2) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce. (§16 OVZ)
- (3) Príplatok za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok patrí zamestnancovi v prípade, že je zúčastnený lyžiarskeho výcviku, školy v prírode alebo školského výletu.
- (4) Spôsob pridelovania a vyplácania príplatku zamestnancom za prácu nadčas v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok na konkrétnych školských podujatiach uvedených v bode 4 je podrobne definovaný v pracovnom poriadku školy.

Príplatok za profesijný rozvoj

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

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

Odmeny a mimoriadne odmeny

- (1) Na účely odmien za kvalitné vykonávanie pracovných činností v príslušnom školskom a kalendárnom roku zamestnávateľ vytvorí primeraný balík finančných prostriedkov. Tieto finančné prostriedky vyplatí zamestnancom vo výške určenej písomným návrhom príslušného vedúceho zamestnanca v mesiaci jún a december príslušného roka.
- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, ktorý zastupuje iného zamestnanca z dôvodu PN alebo OČR odmenu za zvýšený pracovný výkon vo výške 12 € na jeden deň. (§ 20 ods.1 písm. a zákona č. 553/2003 Z. z.)
- (2) Ak je dôvodom nevyplatenia odmien uvedených v odseku 1 a 2 nedostatok finančných prostriedkov, zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov s dôvodmi a trvaním takejto finančnej situácie.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval nepretržite najmenej 10 rokov. (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).
- (4) Za kvalitné vykonávanie pracovných činností vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi pri dovŕšení veku 60 rokov odmenu vo výške funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval nepretržite najmenej 20 rokov.

Článok 14

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

- (1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 442/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR dňa 14.02.2011.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%; to platí u pedagogického zamestnanca aj za hodinu

vyučovacej činnosti alebo hodinu výchovnej činnosti prevyšujúcu jeho základný úväzok.

Ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%.

- (3) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa druhého odseku za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať náhradné voľno najneskôr do uplynutia dvoch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.
Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.
- (5) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa odseku 2 zamestnancovi nepatrí.
- (6) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa odseku 2.

Článok 15 **Výplata platu**

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

Článok 16 **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

- (1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2023 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať príspevok na DDS za podmienok a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, v sume predstavujúcej 2% jeho funkčného platu.
- (3) Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcich odsekov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľskú zmluvu nezrušiť.

- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Článok 17

Záväzky zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, najmä:
- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (§3, §7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Zb.o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov);
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zák. č. 552/2003, § 84 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcovi zamestnancov, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 ZP),
 - zavedenie konta pracovného času (§87a ods. 1 ZP)
 - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§87a ods. 2 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 očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§90 ods. 10 ZP)
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, a pri ktorých mu poskytne minimálne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§152 ods. 8 písm. c) ZP)
- a) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP)

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov § 29 ods. 1 ZP)
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za pol roka (§47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach, ktoré sa u neho uvoľnili alebo vznikli (§ 48 ods. 8 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (49 ods. 6 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP), objeme a použití finančných prostriedkov na všetky zložky plátov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2023, ako aj o jeho zmenách
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§73 ods. 2a ods. 4 ZP),
- 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 toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§229 ods. 1, 2 ZP)
- b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom
 - zavedený systém kontrolných mechanizmov voči zamestnancom, ich rozsah kontroly, spôsob uskutočnenia a dobu trvania (§13 ods. 4 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§144a ods. 6 ZP),

- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravednenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8 písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§152 ods. 8 písm. b/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c/ ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu a jej náhrady zamestnancovi pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods. 6 zák. č. 355/2007 Z.z.)
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.)
- plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z.z.)

Poznámka: Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

c) **umožniť** odborovej organizácii

- vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP)
- kontrolnú činnosť v oblasti BOZP prostredníctvom zväzového inšpektora BOZP OZ PŠaV

Článok 18 **Závazky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 ods. 1 tejto KZ. Zaväzuje sa informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

PIATA ČASŤ **Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

Článok 19 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č.309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Pedagogický zamestnanec má v súvislosti s výkonom pedagogickej činnosti postavenie chránenej osoby (Zák. č. 317/2009 § 3 ods.7).
- (3) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
 - a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods. 1 písm. c) zákona o BOZP)
 - b) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods. 1 písm. l zákona o BOZP)
 - d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - e) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - g) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),

- h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP),
- i) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť im nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP),
- l) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 10 zákona o BOZP),
- m) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č. 377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona BOZP),
- n) kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b zákona o BOZP),
- o) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- p) zabezpečiť podmienky potrebné na výkon práv a povinností zamestnancov, najmä na ich ochranu pred násilím zo strany detí, žiakov, rodičov a iných osôb (Zák. č. 317/2009 § 5 ods.1 písm.a),
- r) zabezpečiť ochranu pred neodborným zasahovaním do výkonu pedagogickej činnosti alebo výkonu odbornej činnosti (Zák. č. 317/2009 § 5 ods.1 písm.b)
- s) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu 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),
- t) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)
- u) umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (§ 10 zákona o BOZP)
- v) zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§30 ods.1 zákona 355/2007 Z.z.)

- z) zabezpečí na základe návrhu odborovej organizácie menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk. (§ 20 ods. 1 písm. a zákona OVZ)

Článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad (§30e ods. 18 zák. č.355/2007 Z.z.)
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebapoznanie a riešenie konfliktov v zmysle § 55 POZ (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.),
 - d) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
 - e) vyplatiť náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období

- od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).

Článok 22 **Rekreačná starostlivosť**

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými zásadami.
- (3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky pracovné voľno s náhradou platu na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 23 **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ak títo na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,60 € na jedno odobraté hlavné jedlo.
- (5) Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:
 - a) bývalí zamestnanci zamestnávateľa – za plnú sumu ceny stravného lístka,
 - b) žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa, počas športových súťaží a iných akcií na školách – za cenu, ktorá sa skladá z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a platného normatívu pre zariadenia školského stravovania vydaného MŠ SR,

c) iné dospelé osoby - za plnú sumu ceny stravného lístka

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov §§ 153 – 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (4) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b),
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca. (Zák. č. 317/2009 §54 ods. 1 písm. a, b)
- (5) Pracovné voľno podľa predchádzajúceho bodu 3) čerpá zamestnanec za podmienok určených riaditeľom. Dobu čerpania pracovného voľna určuje riaditeľ spravidla na dobu, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka školy alebo školského zariadenia. (Zák. č. 317/2009 §54 ods. 3)
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení organizovanom orgánom odborovej organizácie k pracovnoprávnej problematike alebo problematike BOZP.
- (7) Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

ŠIESTA ČASŤ

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy

Článok 25

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ na rok 2023 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne;
 - a) Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času, počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú vyučovaciu činnosť a výchovnú

- činnosť a z času, počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou.
- b) Prácami súvisiacimi s pedagogickou prácou sa rozumie predovšetkým preukázateľná osobná príprava na ňu, príprava pomôcok, vedenie predpísanej pedagogickej dokumentácie, oprava písomných prác žiakov, dozor nad žiakmi, spolupráca s učiteľmi vyučujúcimi v triede, s rodičmi a ostatnou verejnosťou, starostlivosť o kabinety, dielne, laboratóriá, školské záhrady a ostatné zariadenia školy slúžiace na výchovno-vzdelávací proces. Ďalej účasť na poradách zvolaných vedúcim zamestnancom, na schôdkach združení rodičov, na kultúrnych a iných akciách školy.
 - c) Pedagogický zamestnanec je povinný byť v škole v čase určenom jeho rozvrhom hodín, rozvrhom jeho výchovnej práce, rozvrhom dozorov, v čase porad a schôdzí zvolaných vedúcimi zamestnancami a Radou rodičov v čase určenom na pracovnú pohotovosť, na prechodné zastupovanie iného pedagogického zamestnanca, v čase určenom na konzultácie so zákonnými zástupcami žiakov.
- (2) Zamestnanec má v roku 2023 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
 - (3) V čase vedľajších prázdnin, resp. vzniku nepredvídaných situácií, keď je obmedzená prevádzka školy, riaditeľ
 - a) pridelí zamestnancom primeranú prácu súvisiacu s plnením neodkladných úloh v nevyhnutných prípadoch i mimo pracoviska
 - b) umožní pedagogickým pracovníkom v rámci dĺžky pracovného času nepriamu pedagogickú činnosť mimo pracoviska v rozsahu 5 dní
 - c) umožní nepedagogickým pracovníkom čerpať 5 dní na regeneráciu fyzických síl
 - (4) Ak sa zamestnankyňa (zamestnanec) vráti do práce po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1 ZP), je zamestnávateľ povinný zaradiť ich na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko je zrušené, musí ich zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. V prípade, že zamestnankyňa požiada o ďalšiu materskú dovolenku, zamestnávateľ s ňou uzavrie písomnú dohodu o termíne ukončenia ďalšej materskej dovolenky. Termín návratu z materskej dovolenky je možné po vzájomnej dohode meniť novou dohodou.
 - (5) Pracovný čas zamestnancov je konkretizovaný a rozvrhnutý v pracovnom poriadku školy.

Článok 26

Pracovné podmienky zamestnancov v čase mimoriadnej situácie

Nižšie uvedené odseky sa uplatnia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu a výnimočného stavu a 2 mesiace po jeho skončení. Ide o špeciálne ustanovenia, ktoré sa počas tohto obdobia uplatňujú prednostne pred ďalšími ustanoveniami Zákonníka práce.

- (1) Z dôvodov mimoriadnej situácie súvisiacej s pandémiou Covid 19, núdzového stavu alebo výnimočného stavu môže zamestnanec so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním dočasne vykonávať prácu doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste

výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. (§52 ods. 2 ZP, § 250b ZP)

- (2) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu
 - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje
 - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti. (§ 250b ods. 2 Zákonníka práce účinného od 15.11.2021)
- (3) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo z časti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie §142 ods. 4 tým nie je dotknuté. (§ 250b ods. 6 Zákonníka práce účinného od 15.11.2021)
- (4) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce)
- (5) Ak to dohodnutý druh práce umožňuje, pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec počas doby zákazu prevádzky školy alebo školského zariadenia vykonáva dočasnú prácu z domu napríklad prostredníctvom digitálneho vzdelávania, resp. elektronickej komunikácie s deťmi a žiakmi.
- (6) Zamestnávateľ zabezpečí ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri práci, najmä ak ide o programové vybavenie. Zamestnanec vykonávajúci dočasnú prácu z domu je povinný bezodkladne informovať zamestnávateľa o technických problémoch spojených s nefunkčnosťou technického vybavenia a programového vybavenia, o nefunkčnosti internetového pripojenia alebo o iných podobných príčinách, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu.
- (7) Zamestnanec vykonávajúci dočasnú prácu z domu má právo počas jeho nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, ak mu nie je v tomto čase nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, počas čerpania dovolenky, sviatku, pre ktorý práca odpadla, a prekážky v práci, nepoužívať pracovné prostriedky slúžiace na výkon práce z domu. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn v čase podľa prvej vety.

- (8) Zamestnanec vykonávajúci dočasnú prácu z domu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.
- (9) Vykonávanie dočasnej práce z domu môže byť umožnené aj pedagogickým asistentom, ktorí môžu pomáhať učiteľom napr. pri príprave digitálneho vzdelávania. Vykonávanie dočasnej práce z domu môže byť umožnené aj nepedagogickým zamestnancom s prevahou duševnej práce (ekonóm, účtovník, administratívny pracovník...) Vykonávanie dočasnej práce z domu je riadnym výkonom práce, resp. riadne plnenie pracovných povinností rovnako, ako na pracovisku, len s rozdielom iného miesta výkonu práce, za ktorý zamestnancovi prináleží plat.
- (10) Vykonávanie dočasnej práce z domu nie je dôvodom na krátenie platu.
- (11) Počas práce dočasne vykonávanej z domu zamestnanci dodržia ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý je 37,5 hodiny týždenne pri jednozmennej prevádzke a štandardne im práca nadčas nevzniká. V tomto prípade sa nepredpokladá 7,5 hodiny denne vyučovania na diaľku, ale v rámci tohto času zamestnanec vykonáva aj iné činnosti vyplývajúce z dojednaného druhu práce a pracovnej náplne.
- (12) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a splatnosťou najmenej na týždeň. (§ 250b ods. 6 ZP)
- (13) Z dôvodu plnenia pracovných povinností môže zamestnávateľ od zamestnanca, ktorý vykonáva dočasnú prácu z domu požadovať, aby viedol evidenciu pracovnej doby, ktorú bude zamestnávateľovi pravidelne odovzdávať. (§ 99 ZP)
- (14) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. (§ 250b ZP č. 66/2020)
- (15) Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. (§ 250b ZP č. 66/2020)
- (16) Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti. (§ 250b ZP č. 66/2020)
- (17) Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca. (§ 250b ods. 4 ZP č. 66/2020)

- (18) Nároky zamestnanca na stravné pri výkone práce z domu sú rovnaké ako pri výkone práce na pracovisku.
- a) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. (§ 91 ods. 1 ZP)
- b) Na poskytnutie stravy má nárok každý zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. (§ 152 ods. 2 ZP)
- (19) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný 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. (§ 147 ods. 1 ZP)
- (20) Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods. 2 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok. (§ 252o ZP)
- (21) Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné dohodnutie podľa § 48 ods. 2, je možné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok. (§ 252o ZP)
- (22) Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 20 a 21 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas. (novela ZP č. 157/2020 Z.z.)
- (23) Ďalšie konkrétne podmienky a pravidlá vykonávania dočasnej práce z domu za mimoriadnych okolností upravuje zamestnávateľ vo vnútornom predpise.

Článok 27

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku. (KZVS na rok 2023, čl. 2 ods. 2)
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v roku 2023 navýšiť dovolenku pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom o 5 dní.

Článok 28 Odstupné a odchodné, dĺžka výpovednej doby

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí mu pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Poskytnutie a výška odstupného pre pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorým pracovný pomer skončí uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšia 65 rokov veku, resp. v prípade riaditeľov uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšia 65 rokov veku, sa spravuje režimom ako pri organizačných zmenách. Ak dôjde k uzavretiu pracovného pomeru s tým istým zamestnávateľom na ďalší školský rok, zamestnanec musí odstupné vrátiť zamestnávateľovi, ak sa v novej pracovnej zmluve/dodatku nedohodnú inak. (novela zák. č. 138/2019 Z.z. č. 414/2021 Z.z. účinná od 1.1.2022)
- (3) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (4) Zamestnávateľ určuje dĺžku výpovednej doby zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu nasledovne:
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) štyri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

- (5) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
- (6) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace.
- (7) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.
- (8) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.
- (9) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. (KZVS čl.2 ods.4; § 13 zák. č. 552/2003 Z.z.).
- (10) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.
- (11) V prípade, že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.
- (12) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou.

SIEDMA ČASŤ **Sociálny fond**

Článok 29

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

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav a predpisov. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,25%

zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. (KZVS)

- (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.

Tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii, je podrobne upravená v Prílohe č. 3, ktorá je súčasťou tejto KZ.

ÔSMA ČASŤ

Článok 30

Záverečné ustanovenia

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

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

V Snine, dňa 29.12.2022

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa