



**Slovenská odborná škola  
SNP 30, 900 28 Ivanka pri Dunaji**

**zastúpená Ing. Katarínou Kubišovou, riaditeľkou školy**

a

**základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva  
a vedy na Slovensku**

uzatvárajú

v súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní  
v znení neskorších predpisov

a

Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú  
podľa zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce  
vo verejnom záujme na rok 2023

túto

**Kolektívnu zmluvu**

Pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme  
**platnú od 01. 01. 2023  
do 31. 12. 2023**

## 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 z článku 3 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 6.12.2017, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Petra Kinčeša, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa **15. 12. 2022** tvorí prílohu A/ tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa **27.12. 2007**. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa jeden deň
- (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 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.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

### Článok 3

#### *Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy*

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023 a do 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 „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 11 a 26 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom 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 jej účinnosti.

#### **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 uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- (3) Pri vzniku pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ zamestnanca s touto kolektívnou zmluvou v zmysle §47 ods. (2) ZP.

**DRUHÁ ČASŤ**  
**INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV**  
**Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**

**Článok 7**

***Platové podmienky, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť***

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva v súlade s § 31 tohto zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

**Príplatok za riadenie**

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.
- (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 24 % s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

**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 určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

**Príplatok za zmenu**

- (1) Ak zamestnanec v dvojzmennej, trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách, zamestnávateľ mu vyplatí príplatok za zmenu mesačne v pevnej sume:

- zamestnanci školskej kuchyne	50,00 €
- zamestnanci vrátnice v dvojzmennej prevádzke	50,00 €
- zamestnanci vrátnice v nepretržitej prevádzke	50,00 €
- kuriči	50,00 €
- ošetrovatelia hydiny	50,00 €
- ošetrovatelia koní	50,00 €
- zamestnanci nočnej strážnej služby	50,00 €
- zamestnanci ŠI – pomocní vychovávateľia	50,00 €

- (2) Príplatok vo výške 50,00 EUR patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

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

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi 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 24%
- b) pedagogickému zamestnancovi 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 24%, (§ 13b OVZ)
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho 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 činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

### **Príplatok za prácu v noci**

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

### **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).

Podľa § 17 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len zákon č. 553/2003 Z. z.) 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.

### **Príplatok za prácu vo sviatok**

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

### **Plat za prácu nadčas**

- (1) 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)
- (2) Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
- (3) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

### **Prekážky v práci na strane zamestnávateľa**

- (1) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje), patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- (2) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 50% jeho priemerného zárobku.
- (3) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, ide o prekážku na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 75% jeho priemerného zárobku.

Za vážny prevádzkový dôvod sa považuje neplánovaný povinný odchod žiakov zo školy a týka sa zamestnancov vrátnice školy a pomocných vychovávateľov.

### **Náhrada za stratu času**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou peňažnú náhradu v sume jeho funkčného platu, ak sa so zamestnancom nedohodne na poskytnutí náhradného voľna s náhradou mzdy (§ 96b ZP).

### **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 voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

### **Náhrada za neaktívnu časť 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 časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

## **Osobný príplatok**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, kvalitne dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- (2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 15 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku bude zamestnávateľ pri jeho priznaní zohľadňovať kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určitú pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Limit osobného príplatku je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.
- (5) Zamestnancovi môže zamestnávateľ znížiť alebo odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

## **Kreditový príplatok**

### **§ 32g zákona č 553/2003**

#### **Prechodné ustanovenie**

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.

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

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- (1) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
- (2) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
- (3) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu
- (4) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

Príplatok za profesijný rozvoj 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

Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadali o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor

Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

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

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

Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

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.

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

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

### **Odmena**

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku

### **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy aj pri dosiahnutí 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu.



## **Článok 8**

### **Výplata mzdy**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie.

## **Článok 9** **Odstupné**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v ZP § 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
  
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v ZP § 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 v sume
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
  - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

## **Článok 9a** **Odchodné**

- (1) 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 v sume dvoch funkčných plátov**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho **dvoch funkčných plátov**, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (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.

**Článok 10**  
**Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

- (1) Zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými poisťovňami tak, aby zamestnanci mali možnosť zúčastniť sa na tomto poistení. Zamestnávateľ umožňuje účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere a o účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení prejavia záujem (ďalej len „DDS“).
- (2) Zamestnávateľ uzatvára zamestnávateľské zmluvy so všetkými DDS.
- (3) Kritéria na poskytovanie príspevku DDS:
  - zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom, ktorí uzatvorili zmluvu s DDS a budú spĺňať nasledovné podmienky:
    - a) pracovný pomer bude dohodnutý na dobu neurčitú, alebo určitú dlhšiu ako 3 mesiace
    - b) uplynula im skúšobná doba dohodnutá v pracovnej zmluve
    - c) ak bude pracovná zmluva uzatvorená v priebehu mesiaca a splnené podmienky a) a b), príspevok bude poskytovaný až od prvého dňa nasledujúceho mesiaca
- (4) Uvedené podmienky sú u zamestnanca skúmané pred prvým poskytnutím príspevku na DDS.
- (5) Dohodnutá výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2023 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (6) Príspevok na DDS zamestnávateľ nevypláca zamestnancom na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- (7) Príspevok sa neposkytuje zamestnancom počas doby trvania materskej a rodičovskej dovolenky, poskytnutého neplateného voľna, poberateľom starobných a výsluhových dôchodkov.
- (8) Zamestnávateľ preruší platenie príspevku v situácii dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca, kedy nie je možné vykonať dohodnutú zrážku príspevku za zamestnanca.

**Článok 11**  
**Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ nepedagogickému zamestnancovi školy určí tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf a zaradi ho v rámci danej platovej tarify do najvyššieho platového stupňa, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

**Článok 12**  
**Pracovný čas zamestnancov**

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37,5 hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36,25 hodiny týždenne a zamestnanec v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.
- (2) Vyrovnávacie obdobie pre zamestnancov v režime nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času je stanovené na štyri mesiace.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti priamo súvisiace priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (4) Zamestnávateľ určí pracovný čas pre všetky kategórie zamestnancov v internej smernici o pracovnom čase.

### **Článok 13**

#### **Dovolenka**

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje základná výmera dovolenky nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov parí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- (2) Výmeru dovolenky zamestnancov pracujúcich v režime nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času upravuje § 104 ZP.
- (3) Dovolenka pedagogických zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (4) Čerpanie dovolenky pedagogických zamestnancov a vybraných kategórií prevádzkových zamestnancov je orientované najmä na termíny školských prázdnin v príslušnom kalendárnom roku.

## TRETIA ČASŤ KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

### *Článok 14 Všeobecné ustanovenie*

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho zmieru.
- (2) Právo zamestnancov na štrajk zaručené Čl. 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanovením odseku (1), ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa ho zaväzujú nespochybňovať.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.

### *Článok 15 Zabezpečenie činnosti odborových orgánov*

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

- (1) 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, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a kolektívneho vyjednávanía, organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
  - predseda výboru ZO: 3 dni v kalendárnom roku
  - členovia výboru ZO: 2 dni v kalendárnom roku
  - členovia komisie BOZP: 3 dni v kalendárnom roku

### *Článok 16 Riešenie kolektívnych sporov*

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

je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávanía.

### **Článok 17**

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

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzeníach v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) 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.5 ZP).

### **Článok 18**

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

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
  - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
    - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP)
    - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP)
    - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 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 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)
    - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
    - náhradu za stratu času (§ 96b ZP)
    - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP)
    - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
    - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
    - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
    - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
    - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 75% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
    - určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods.3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom фонде)
  - b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
    - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
      - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
      - o dôvodoch prechodu

- pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
  - dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za **6 mesiacov** (§ 47 ods. 4 ZP)
  - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 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
    - dôvodoch hromadného prepúšťania
    - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
    - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
    - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
    - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
  - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2 a 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 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 záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
- c) 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, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
  - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP)
  - nariadenia práce v dňoch prac. 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)
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP)
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP)
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP)
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa 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 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)
- d) umožniť 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).

### **Článok 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 za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

### **Článok 20** **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
  - a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP)
  - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP)
  - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému zástupcovi zamestnancov pre BOZP, príslušnému útvaru policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin, príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz (§ 17 ods.5 zákona o BOZP)
  - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP)
  - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP)



- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP)
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť evidenciu o ich poskytnutí (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP)
- h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu ( § 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP)
- i) zabezpečovať zamestnancom podľa vnútorného predpisu pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP)
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP)
- k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP)
- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP)
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP)
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP)

### **Článok 21**

#### **Kontrola odborovým orgánom 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
  - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, 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, 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 zamestnávateľa s jeho vedomím,
  - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

## **Článok 22** **Zdravotná starostlivosť**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) uhradiť zamestnancovi náklady na vstupnú zdravotnú prehliadku pri nástupe do zamestnania,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a udržiavať stav lekárničiek v zmysle platných noriem,
- c) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

## **Článok 23** **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

- (1) Náhradu príjmu pri pracovnej neschopnosti poskytuje zamestnávateľ ako peňažné plnenie zamestnancovi, ktorý je uznaný za dočasne práceneschopného. Za zamestnanca sa považuje fyzická osoba v pracovnom pomere a obdobnom pracovnoprávnom vzťahu.
- (2) Výška náhrady príjmu je v období **od prvého do desiateho dňa** trvania dočasnej pracovnej neschopnosti **60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca**
- (3) Nárok na náhradu príjmu sa uplatňuje u zamestnávateľa predložením potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti. **Zamestnanec je povinný doručiť zamestnávateľovi potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti do troch kalendárnych dní od vzniku pracovnej neschopnosti.**
- (4) Náhrada príjmu sa vypláca vo výplatných termínoch, ktoré sú určené na výplatu mzdy alebo odmeny za prácu.
- (5) Zamestnanec je povinný v období, v ktorom má nárok na náhradu príjmu, dodržiavať liečebný režim určený lekárom.
- (6) Zamestnávateľ má právo vykonať kontrolu, či sa dočasne práceneschopný zamestnanec zdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti.
- (7) Porušenie liečebného režimu sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny.
- (8) Nárok na náhradu príjmu **nemá** zamestnanec:
  - a) ak porušil liečebný režim určený lekárom,
  - b) ak sa nezdržiava na mieste určenom počas dočasnej práceneschopnosti bez súhlasu lekára, odo dňa zistenia tejto skutočnosti,
  - c) ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku úmyselného trestného činu, za ktorý mu bol uložený trest odňatia slobody.

## **Článok 24** **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny, a voči zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“)
- (2) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 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 0,33 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) Zamestnávateľ poskytne stravovacie poukážky (elektronická gastrokarta) zamestnancovi v nasledujúcich prípadoch:
  - ak nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku (2),
  - ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.
- (6) V čase, keď sa nevarí v školských jedálňach, bude zamestnancom po odpracovaní 4 hodín na pracovisku poskytnutý finančný príspevok na stravu zaslaním na osobný účet zamestnanca do mzdy alebo stravné lístky (na základe písomného potvrdenia výberu zamestnanca a to raz ročne, vždy na začiatku kalendárneho roka alebo pri podpise KZ, § 152 ods. 7 ZP). Pokiaľ bude obmedzená sloboda pohybu a pobytu zákazom vychádzania v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu sa zamestnancom, ktorí budú vykonávať prácu z domácnosti po odpracovaní 4 hodín poskytnú finančný príspevok/stravný lístok na stravu.
- (7) 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

## **Článok 25** **Starostlivosť o bývanie**

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

## **Článok 26** **Starostlivosť o kvalifikáciu a sociálna výpomoc**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

- (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 účasť na kontinuálnom vzdelávaní
  - 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 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.
- (6) Pri prehlbovaní kvalifikácie zamestnancov podľa § 155 ZP pre potreby zamestnávateľa, zamestnávateľ, zastúpený riaditeľkou školy a zástupcom odborovej organizácie sa dohodli, že vynaložené náklady podľa povahy zvyšovania odbornosti (kuričské skúšky, zväračské skúšky, inštruktorský preukaz, hygienické minimum, pod.) môžu byť hradené v pomere 50:50, v špecifických prípadoch môže vedenie školy podľa potreby zamestnávateľa, povahy odbornosti a finančnej náročnosti hradiť vynaložené finančné náklady v pomere 70:30 v prospech zamestnanca (napr. vodiči autobusu).
- (7) Vedenie školy po zvážení a odporučení výborom OZ môže:
  - a) Pre potreby zamestnancov školy poskytnúť priestory spoločenského objektu – pri svadbe, životnom jubileu, krste, kare, promócií a na iné spoločenské podujatia – v zmysle stanovených podmienok a sadzobníka,

Spoločenský objekt nie je pracovisko školy. Je to samostatný objekt so svojim vstupom, spoločenskou sálou prevádzkovými miestnosťami vrátane sociálnych zariadení a šatní. Služí pre spoločenské účely školy a internátu.
  - b) Zamestnancom školy poskytnúť zľavy na ceny predávaných produktov školy (hydina, ryby, vajíčka a pod.) v zmysle stanovených podmienok a sadzobníka
  - c) Zamestnancom školy a ich najbližším rodinným príslušníkom (manžel, manželka, syn, dcéra) poskytnúť zľavu na cenu vodičských kurzov v zmysle stanovených podmienok a sadzobníka

**ŠTVRTÁ ČASŤ**  
**PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

**Článok 27**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v piatich exemplároch. Odborová organizácia dostane jeden podpísaný exemplár a zamestnávateľ štyri podpísané exempláre – 1x SŠ Ivanka pri Dunaji, 1x SŠ Bernolákovo, 1x úsek TEČ, 1x zborovňa.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že si kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho podpisujú.
- (4) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť nadobúda dňom 01. januára 2023. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2023.

V Ivanke pri Dunaji, dňa 23. 12. 2022

.....  
základná organizácia

.....  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

## Plnomocenstvo

Základná organizácia OZPŠaV pri Spojenej škole, SNP 30, 900 28 Ivanka pri Dunaji, IČO:42175623, na základe uznesenia výboru ZO OZ., zo dňa 15. 12. 2022, ktorý je aj štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Petra Kinčesa, predsedu ZO OZ, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2023, ako ho aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2023 v mene našej základnej organizácie.

Ivanka pri Dunaji, 15. 12. 2022

Mgr. Zoltán Fabó .....

Bc. Iveta Česneková .....

Mgr. Pavol Trubač .....

---

za Výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

Ivanka pri Dunaji, 15. 12. 2022

.....

Peter Kinčes

Predseda ZO OZ

## **Tvorba a použitie sociálneho fondu**

### **Čl.1**

#### **Tvorba sociálneho fondu**

- (1) Zamestnávateľ Spojená škola, SNP 30, 900 28 Ivanka pri Dunaji, vytvára sociálny fond v zmysle zákona číslo 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a ďalšieho prídeltu podľa §3 ods. 1 písmeno b) zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde. Povinný prídelt je **1%** zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovno-právne účely. Prídelt podľa §3 ods. 1 písmeno b) zákona o sociálnom fonde je **0,25%** zo základu pre výpočet prídeltu.
- (3) Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa číslo: SK 32 8180 0000 0070 0047 3694
- (4) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití sociálneho fondu.
- (5) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

### **Čl. 3**

#### **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

##### **Stravovanie**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi v sume **0,33 €** na jeden odobratý obed.

Zamestnávateľ ďalej poskytuje zamestnancom prostredníctvom elektronickej stravovacej karty mimoriadny príspevok na stravu koncom kalendárneho roka.

##### **Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť**

Zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť príspevok na organizovanie športových alebo kultúrno-spoločenských akcií zamestnancov školy, ako i spoločenského posedenia s bývalými zamestnancami školy do výšky **3,00 €** na osobu.

##### **Príspevok na úhradu nákladov odborovej organizácie**

Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom; celková suma prostriedkov fondu použitých na tieto účely nesmie prekročiť **0,05 %** zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1. zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde. Ak sa tieto prostriedky fondu dohodnuté na účely podľa prvej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom kalendárnom roku.

.....  
zamestnávateľ

.....  
odborová organizácia

## **KRITÉRIÁ PRE PRIZNANIE OSOBNÝCH PRÍPLATKOV A ODMIEN**

### **1 Kritériá pre priznanie osobných príplatkov a odmiern učiteľov**

- Úroveň plnenia pracovných povinností
- Predseda PK, výchovný poradca, poverenie koordináciou environmentálnej výchovy, protidrogovej prevencie, výchova k manželstvu a rodičovstvu
- Maturitné a záverečné skúšky (predseda na inej škole, triedny učiteľ, skúšajúci, prísediaci)
- Oprava maturitných prác
- Vstupné previerky
- Neplatené konzultácie k MS, PS na VŠ, skúšanie externistov
- LVVK, kurz na ochranu človeka a prírody, účelové cvičenia, stužková slávnosť (spôsob organizácie)
- Organizovanie a zabezpečenie exkurzie
- Vedenie – kabinetnej zbierky, odbornej učebne, telocvične, posilňovne
- Zhotovovanie učebných pomôcok
- Olympiády, SOČ
- Práca v záujmových krúžkoch
- Príprava a organizácia jednotlivých spoločenských, kultúrnych a športových podujatí
- Školský časopis
- Práca na projektoch COMENIUS, ERASMUS+ a iných projektoch
- Iné aktivity – napr. pomoc pri rekonštrukcii a údržbe školských objektov (ihriská, tenisové kurty, jazdecký areál..), odborná a metodicko-publikačná činnosť
- Práca v odboroch, v rade školy
- Iné pracovné povinnosti, ktoré môže zadať vedúci zamestnanec, ktoré sú v jeho kompetencii
- Propagácia školy a náborová činnosť.

Kritériá boli prekonzultované s predsedami PK, zástupcom OZ a predsedom RŠ.

### **2 Kritériá pre priznanie osobných príplatkov a odmiern majstrov odborného výcviku**

Oblasť priamej pedagogickej činnosti:

- Úroveň plnenia pracovných povinností (dochvilnosť, dôslednosť, inštruktáž, kontrola osvojenia si návykov a zručností žiakov, dodržiavanie pracovnej a technologickej disciplíny a pod.)
- Skúmanie príčin absencie žiakov, prípadne jej náhradné riešenie
- Tvorba nedostatkových učebných pomôcok
- Organizovanie a účasť na odborných exkurziách, súťažiach konaných školou alebo družobnými školami
- Zabezpečovanie medzipredmetových vzťahov – teórie a odbornej praxe

Oblasť nepriamej pedagogickej činnosti:

- Organizovanie kvalifikačných kurzov v programe celoživotného vzdelávania
- Starostlivosť a zabezpečovanie materiálu a pomôcok pre vyučovanie a kurzy
- Priama účasť na produktívnej a výrobnobchodnej činnosti učebných odborov v SOP Veľké Blahovo a Zálesie
- Prednášková a osvetová činnosť
- Spolupráca s výchovnými poradcami ZŠ ohľadom získavania žiakov
- Práca na projektoch.

Kritériá boli prekonzultované s predsedami PK, zástupcom OZ a predsedom RŠ.



### **3 Kritériá pre priznanie osobných príplatkov a odmien vychovávateľov ŠI**

Priama výchovná činnosť:

- Úroveň plnenia pracovných povinností v priamej výchovnej činnosti (výsledky výchovnej a vzdelávacej činnosti v pridelenej výchovnej skupine)
- Aktivita a úroveň krúžkovej činnosti v ŠI

Nepriama výchovná činnosť:

- Úroveň osobnej prípravy na výchovnú prácu (vypracovanie týždenných plánov činnosti)
- Vedenie predpísanej pedagogickej dokumentácie
- Spolupráca s triednymi učiteľmi, sledovanie prospechu žiakov
- Plnenie ostatných úloh pridelených nad rámec pracovných povinností zástupcom riaditeľa pre ŠI
- Propagácia školy a náborová činnosť
- Práca na projektoch

Kritériá boli prekonzultované so zástupcom OZ a predsedom RŠ.

### **4 Kritériá pre priznanie osobných príplatkov a odmien zamestnancov THP a prevádzky**

- Zvýšený rozsah prác nad rámec svojich povinností
- Úroveň plnenia pracovných povinností
- Iniciatívny prístup k práci
- Splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej pracovnej úlohy

Kritériá boli prekonzultované so zástupcom OZ a predsedom RŠ.