

# Kolektívna zmluva



Gymnázium  
Michala Miloslava Hodžu  
v Liptovskom Mikuláši



Základná organizácia  
OZPŠaV  
pri Gymnáziu M. M. Hodžu  
v Liptovskom Mikuláši

**na rok 2023**

# Kolektívna zmluva na rok 2023

Kolektívna zmluva uzatvorená dňa 24. 1. 2023 medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnáziu M. M. Hodžu v Liptovskom Mikuláši IČO: 73-2106-005, zastúpenou Mgr. Alexandrou Vyskočániovou splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl.3 ods.5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 20.12.2022 (ďalej Odborová organizácia)

a

Gymnáziom Michala Miloslava Hodžu, so sídlom v Liptovskom Mikuláši, ul. M. M. Hodžu 860/9; IČO: 00 160 679 zastúpeným RNDr. Jozefom Škorupom, riaditeľom školy (ďalej Zamestnávateľ) nasledovne:

## *1. časť* *Úvodné ustanovenia*

### **Článok 1.1. 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 a podľa článku 5 ods.6 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 13 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 20.12.2022 ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Alexandru Vyskočániovú predsedu odborovej organizácie. Výzva na kolektívne vyjednávanie a poverenie vyjednávaním za ZO OZPŠaV tvoria prílohu č. 2 tejto kolektívnej zmluvy.
- § 2 Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. 2002/284-58 zo dňa 1. 7. 2002 v znení „Úplného znenia“ vydaného pod č. 2418/2010OŠaŠ-150 a neskorších dodatkov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľovi školy ako štatutárnemu zástupcovi zamestnávateľa.
- § 3 Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme „ZVS“, namiesto zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme „ZOVŠ“, namiesto zákona 245/2008 Z. z. „ZVV“, namiesto zákona 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch „ZPZ“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 skratka „KZVS“.

### **Článok 1.2. Uznatie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

- § 1 Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 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 kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať

vzájomné oprávneniu vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 1.3. Pôsobnosť kolektívnej zmluvy**

- § 1 Táto kolektívna zmluva rešpektuje všetky ustanovenia „Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 pre zamestnávateľov ktorí postupujú podľa zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“.
- § 2 Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- § 3 Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa vzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti v častiach, kde to ukladá zákon.
- § 4 Táto KZ je platná podpisom oboch zmluvných strán. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023 a končí dňom 31. decembra 2023 pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne. Ak by k 31. decembru 2023 nedošlo k podpísaniu novej kolektívnej zmluvy, platnosť ustanovení tejto kolektívnej zmluvy sa predlžuje až do podpísania novej kolektívnej zmluvy.

### **Článok 1.4. 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 (nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2023. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **Článok 1.5. Archivovanie a zverejňovanie kolektívnej zmluvy**

- § 1 Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.
- § 2 Zamestnávateľ zverejní KZ na svojom webovom sídle a v Centrálnom registri zmlúv.

### **Článok 1.6. Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- § 1 Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a jeden rovnopis doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- § 2 Zmluvné strany sa dohodli, že oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ bude formou umiestnenia textu KZ na SharePointe Tulip2/zamestnanci/Riadiace dokumenty/Základné riadiace dokumenty/Kolektívne zmluvy, alebo na [www.gymmlm.sk](http://www.gymmlm.sk) zverejňovanie.
- § 3 Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

## **2. časť**

### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

#### **Článok 2.1. Pracovný čas, rozvrhnutie pracovného času, evidencia pracovného času a poskytovanie pracovného voľna**

- § 1 V zmysle KZVS na rok 2023 čl. II. ods. 1 sa u zamestnávateľa v roku 2023 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hod. týždenne.
- § 2 Zamestnávateľ a ZOOZ sa v súlade s § 87 ods.2 ZP dohodli o možnosti nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov. Nerovnomerné rozdelenie pracovného času umožňuje plniť zmluvný rozsah pracovnej činnosti (ďalej fond pracovného času) na pracovisku, mimo obvyklého pracoviska v mieste výkonu práce alebo doma.
- § 3 Nerovnomerné rozdelenie pracovného času umožňuje vykonanie nadpráce nad fond pracovného času, za ktoré zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať voľno s náhradou mzdy spravidla v čase prázdnin. Aplikuje sa u pedagogických zamestnancov najmä pri pracovných zmluvách na kratší pracovný čas, zabezpečovaní kurzov, exkurzií, blokovej a modulárnej výučby alebo výučby predmetov nevyučovaných rovnomerne počas celého školského roka, pri zapojení zamestnancov do projektov, prípadne pri služobných cestách. Na nepedagogických zamestnancov sa aplikujú pri mimoriadnych a nárazových prácach.
- § 4 Zmluvné strany sa dohodli, že nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa vníma v súlade s §87a ako konto pracovného času. Konto pracovného času sa vyrovnáva k 1 júlu bežného roka najneskôr však do 31. augusta. Evidenciu vedie zamestnávateľ v systéme EDUPAGE v mesačných výkazoch zamestnancov. Vykázanie pracovného času nad konto pracovného času bez písomného súhlasu zamestnávateľa sa nepovažuje za nadprácu. Zamestnávateľ v pracovnom poriadku a vnútorných riadiacich aktoch upresní uplatňovanie konta pracovného času.
- § 5 Pri uplatnení nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času sa práce vykonávané v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok na úkor pracovného času v pracovných dňoch odmeňujú bez príplatkov podľa §16 až §20 zákona 553/2003 Z. z., s výnimkou, keď takúto prácu nariadi zamestnávateľ.
- § 6 Ustanovenie týždenného pracovného času neznamena ustanovenie denného pracovného času na jeden deň 7,5 hodiny. Začiatok a koniec denného pracovného času je určený zamestnancom individuálne rozvrhom hodín, dozorov a inými úlohami zamestnávateľa. 7,5 hodiny však bude východisko pre určenie počtu hodín čerpania náhradného voľna na jeden deň, u pedagogických zamestnancov sú to 4 vyučovacie hodiny . Podrobnosti o určení pracovného času a čerpaní NV sa riadia ustanoveniami pracovného poriadku a vnútornými riadiacim aktmi školy.
- § 7 Zamestnávateľ v pracovnom poriadku upraví ustanovenia § 7 ods. 1 zákona 138/2019 Z. z. tak, aby zamestnanci mohli vykonávať práce súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- § 8 Zmluvné strany sa dohodli, že evidencia pracovného času podľa § 99 ZP bude vedená u pedagogických zamestnancov v elektronickom informačnom systéme ADUPAGE tak, aby zohľadňovala nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času aj prácu mimo pracoviska.
- § 9 V súlade s § 48 ods.4 písm. d zákonníka práce je možné reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú nad 2 roky pri:
- a) zabezpečovaní vedenia krúžkov alebo vyučovania nepovinných či voliteľných predmetov (nedá

sa predpokladať, či sa od nasledujúceho šk. roka záujmový útvar alebo skupina otvorila), ak zamestnanec má požadovanú odbornosť na takúto výchovno-vzdelávaciu činnosť a nie je možné.

- b) Taktiež je možné takto reťaziť pracovné pomery na jazykovej škole, ak sa nedá vytvoriť priestor na riadne pracovné miesto, alebo ak takéto miesto nie je možné obsadiť uchádzačom s požadovanými predpokladmi.
- c) Taktiež je možné takto reťaziť pracovné pomery na kratší pracovný čas v školskej jedálni, ktorými sa vykrýva nerovnomerné vyt'aženie zamestnancov pri kolísajúcom počte vydávaných jedál.
- d) Taktiež je možné takto reťaziť pracovné pomery upratovačiek na upratovanie po jazykovej škole v závislosti od počtu kurzov, rozvrhu hodín a potreby výučbových priestorov.

§ 10 V súlade s § 141 ods. 3 písm. c, d, ZP na žiadosť zamestnanca zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu maximálne 3 po sebe nasledujúcich pracovných dní zo zdravotných alebo podobných dôvodov aj bez lekárskeho potvrdenia za predpokladu, že zamestnávateľovi nevzniknú ďalšie finančné náklady. (v praxi to znamená, že si zamestnanec dohodne s kolegami, že za neho vykonajú pracovné činnosti bez nároku na prácu nadčas, alebo prácu vykoná v inom čase).

Druhou podmienkou je oznámenie miesta a charakteru liečebného režimu. Zamestnávateľ môže kontrolovať liečebný režim zamestnanca a v prípade porušenia podmienok zmení pracovné voľno na pracovné voľno bez náhrady mzdy.

## **Článok 2.2. Príplatky, odmeny, náhrady za pohotovosť, ostatné náhrady**

§ 1 Ustanovenia tohoto článku vypísané menším písmom sú totožné s legislatívou a uvádzajú sa len pre kompletnosť dokumentu.

- 1) *Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi ktorý je triednym učiteľom § 14 ZOVZ*
  - a) *Za činnosť triedneho učiteľa ak túto činnosť vykonáva v jednej triede príplatok v sume 5% jeho tarifného platu*
  - b) *Za činnosť triedneho učiteľa ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach príplatok v sume 10% jeho tarifného platu*
- 2) *Zamestnávateľ vyplatí podľa §16 ZOVZ za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu ( Za nočnú prácu sa považuje práca od 22.00 hod do 06.00 hod.)*
- 3) *Zamestnávateľ vyplatí podľa §18 ZOVZ za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu*
- 4) *Zamestnávateľ vyplatí podľa §17 ZOVZ za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu*
- 5) *Zamestnávateľ vyplatí podľa §19 ZOVZ za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni o 60 %. Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v noci, sobotu, nedeľu a vo sviatok patria mu aj príplatky podľa ods. 5. až 7 § 19 ZOVZ*
- 6) *Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle § 21 ZOVZ. Vstupuje do platnosti po odsúhlasení kritérií ZO OZ a riaditeľstva školy.*
- 7) *Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§20 ods.1 pís. c ZOVZ).*
- 8) *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 nepretržitého odpočinku v týždni 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ.*

*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.*

- 9) *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.*

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

- § 2 Podmienky a rozsah nariadenia práce nadčas alebo pohotovosti pri zabezpečovaní úloh školy stanoví smernica riaditeľa ktorá bude po odsúhlasení ZOOZ chápaná ako príloha kolektívnej zmluvy.
- § 3 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu mzdy za prvé tri dni PN vo zvýšenej percentuálnej sadzbe vo výške 70 %. ( § 8 ods.2 zákona 462/2003 Z. z.). V prípade opakovanej PN cez soboty a nedele môže riaditeľ školy túto skutočnosť zohľadniť pri MO.
- § 4 Zamestnávateľ bude pri používaní vlastných predmetov zamestnancov potrebných na výkon práce postupovať podľa smernice RŠ. Táto smernica upraví podmienky udelenia súhlasu na používanie vlastných predmetov aj náhradu za ich užívanie.

### **Osobný príplatok, príplatok za riadenie a príplatok za profesijný a kariérny rozvoj**

- § 5 Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku spravidla na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov, alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností v súlade s (§10 z 553/2003 Z. z.).
- § 6 Zamestnávateľ môže použiť zvýšenie osobného príplatku aj na zvýšenie platu v súlade s výsledkami kolektívneho vyjednávania, ak sa zvýšenie platu nedá urobiť zvýšením platu tarifného. Spravidla ide o doplatok do minimálnej mzdy. Takéto zvýšenie sa vykoná na základe príkazového listu riaditeľa školy.
- § 7 Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok určitú pevnou sumou vždy na začiatku školského polroka a meniť ho v priebehu školského polroka len v prípade, že sa zmenia dôvody pre ktoré bol osobný príplatok priznaný.
- § 8 Zamestnávateľ prizná príplatok za profesijný a kariérny rozvoj ak zamestnanec o to požiadá a k žiadosti doloží osvedčenie o absolvovaní vzdelávania ktoré bolo absolvované v súlade s plánom vzdelávania (§40 ods.4 z 138/2019). Príplatok prizná od prvého dňa nasledujúceho mesiaca po podaní žiadosti.

### **Odmeny a ostatné náhrady**

- § 9 Zamestnávateľ vyplatí príslušným zamestnancom odmenu podľa §20 ods.1 z. 553/2003 Z. z. najmenej k 31. júnu a 31.decembru bežného roka. V odmenách bude zohľadnená aj nadpráca v NRPC za ktorú nebolo poskytnuté pracovné voľno

### Článok 2.3. Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- § 1 Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- § 2 Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- § 3 Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca-člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. ú: 4022883236/7500. vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25 dňa v mesiaci a na účet odborovej organizácie č. ú: 4016827676/7500, vo výške 0,5 % vždy do 25 dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.
- § 4 Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca na jeho stravovanie v školskej jedálni GMMH.
- § 5 Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

### Článok 2.4. Odstupné a odchodné

- § 1 Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom, s ktorými skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné ustanovené § 76 zákonníka práce a **Čl. II ods. 4 KZVS** takto :

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP , patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) **dvojnásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

**Zmluvné strany sa dohodli, že odstupné v tejto výške sa vyplatí aj zamestnancovi s ktorým bol pracovný pomer ukončený výpoveďou z dôvodu § 63 ods. 1 písm. c) ZP**

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) odstupné v sume

- a) **dvojnásobku** mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) **šest'násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

**Zmluvné strany sa dohodli, že odstupné v tejto výške sa vyplatí aj zamestnancovi s ktorým bol pracovný pomer ukončený dohodou z dôvodu § 63 ods. 1 písm. c) ZP**

Kde zárobkom sa rozumie funkčný plat ( článok II.ods.5 KZVS):

Dĺžka výpovednej doby je stanovená § 62 ZP a nevplýva na výšku odstupného.

- § 2 Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný dôchodok, alebo invalidný s postihnutím viac ako 70%, za podmienok určených ZP, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné** v sume jeho dvoch funkčných platov (§76a ods.1 ZP a článok II ods.5 KZVS).
- § 3 Pri prvom skončení pracovného pomeru **po** nadobudnutí nároku na starobný dôchodok (pracovný pomer musí skončiť najskôr na druhý deň po nadobudnutí nároku), zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho troch funkčných platov, ak skončenie pracovného pomeru bude k 30. júnu.

### **Článok 2.5. Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

- § 1 Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť odvádzať do DDP príspevok na DDP zamestnanca za podmienok, a minimálne v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok
- § 2 Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP prerokuje s ZOOZ a dohodne so zamestnancom.
- § 3 Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2023 v súlade s Čl. II ods.7 KZVS Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne v ktorej je zamestnanec poistený.

### **Článok 2.6. Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

- § 1 Určenie platu nezávisle od dĺžky praxe sa v roku 2023 neuplatňuje.

### **Článok 2.7. Dovolenka na zotavenie**

- § 1 Z titulu článku 3 ods. 1 KZVS nad rámec KZVS čl. II.ods.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2023 určuje výmera dovolenky nasledovne:
- Základná výmera dovolenky je 5 týždňov (25 dní),
  - dovolenka vo výmere 6 týždňov (30 dní) patrí zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa k 1.januáru pracoval menej ako 3 roky alebo do konca kalendárneho roka nedovŕši 33 rokov.
  - dovolenka vo výmere 7 týždňov (35 dní) patrí zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa k 1.januáru pracoval viac ako 3 roky a do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov.
  - dovolenka vo výmere 7 týždňov (35 dní) patrí zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa do 14 rokov,
  - dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je 9 týždňov (45 dní) v kalendárnom roku.(§103 ods.1 až 3 ZP).
- § 2 Čerpanie dovolenky je možné v najnižšom rozsahu ½ dňa, no len so súhlasom zamestnávateľa.



- § 3 Zamestnanci čerpajú dovolenku spravidla v čase prázdnin podľa plánu dovoleniiek. Zamestnávateľ môže nariadiť hromadné čerpanie dovolenky v čase prázdnin o čom informuje zamestnancov najmenej v predstihu 14 dní.
- § 4 Čerpanie dovolenky a náhradného voľna upravuje smernica riaditeľa školy.

### **3. časť**

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

##### **Článok 3.1. 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 3.2 ods. 1 tejto KZ.
- § 2 V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 3.2 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- § 3 Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

##### **Článok 3.2. 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- § 4 Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 alebo 3 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 400 €. 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 vyjednávania.

##### **Článok 3.3. Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

- § 1 Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- § 2 Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne,

podľa zákona o sťažnostiach. 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.6 ZP.)

### **Článok 3.4. Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

§ 1 Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky apod. ) na svoj náklad
- svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činnosti odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostnú podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

§ 2 Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

§ 3 Zamestnávateľ považuje účasť funkcionárov ZOOZ na poradách za činnosť ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa a teda za výkon práce. Účasť členov ZOOZ na vzdelávaní a iných podujatiach organizovaných OZPŠaV môže zamestnávateľ po posúdení považovať za činnosť ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa a teda za výkon práce. (§ 240 ZP)

### **Článok 3.5. 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:

- vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
  - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 ods.2 ZP),
  - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 11 ZVS),
  - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§111 ods. 1 ZP),
  - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods.2 ZP),
  - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.4 ZP),
  - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
  - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 ZP),
  - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),

- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.2 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. 10 ZP),
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.5 písm. a/ ZP),
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.5 písm. b) ZP),
  - vymedzenie okruhu pracovných činností, remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce, ktorých zamestnávateľ zaradí bez závislosti od dĺžky započítanej praxe v rozpätí najnižšej a najvyššej platovej triedy (§ 19 ods.8 ZVS),
  - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§142 ods.4 ZP a §47 ods.2 ZVS),
  - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
  - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 87 ods.5 ZP).
- informovať odborovú organizáciu najmä :
    - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 23 ods. 1 ZP),
    - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
    - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
    - o dôvode prechodu,
    - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
    - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (S 29 ods. 1 ZP),
    - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP),
    - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 7 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),
    - o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ods. 4 ZP),
    - o výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
    - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
    - o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa (§ 234 písm. a) ZP),
    - o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa (§ 234 písm. b) ZP),
    - o iných prípadoch skončenia pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§74 ods.4ZP),

- o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2011 ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách,
  - o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (P 1-04),
  - o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej službe a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činnosti,
  - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP).
- vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
    - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov (§ 2y ZP),
    - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
    - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatenosti výpovede (§ 74 ods. 1 ZP),
    - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 8 ZP),
    - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ZP),
    - výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku (§ 97 ods. 11 ZP),
    - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
    - zavádzanie zmien noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
    - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich 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 ak presahuje 33,3EUR (§ 191 ods. 4ZP),
    - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
    - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 233 ods. 1 písm. a) ZP),
    - zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia § 233 ods. 1 písm. b) ZP),
    - opatrenia, ktorá sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov (§ 233 ods. 1 písm. c) ZP),
    - všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov (§ 233 ods. 1 písm. d) ZP),
    - organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 233 ods. 1 písm. e) ZP),
    - opatrenia, ktoré sa tykajú využívania rekreačných zariadení a sociálnych zariadení zamestnávateľa (§ 233 ods. 1 písm. f) ZP),
    - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 233 ods. 1 písm. g) ZP).
  - umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR. MPSVaR SR a OZPŠaV Č.J.3790/97-111/Í l zo dňa 1.12.1997, najmä §237 ods.2 a §239 ZP
    - nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§149 ods. 1 ZP),
    - v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z

tejto kolektívnej zmluvy.

- § 2 Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činností a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.
- § 3 Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno §138 ZP s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.
- § 4 Účasť funkcionárov odborových orgánov na podujatiach OZPŠaV môže zamestnávateľ po posúdení účelu podujatia považovať za činnosť v záujme zamestnávateľa a považovať za služobnú cestu.

### **Článok 3.6. Závazky odborovej organizácie**

- § 1 Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 3.1 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 prizývať na svoje členské schôdze zamestnávateľa za účelom splnenia povinnosti podľa § 238 ZP a naplnenia práv podľa § 229 ZP a to dvakrát do roka spravidla v apríli a októbri.

### **Článok 3.7. Ochrana práce**

- § 1 Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a § 8a až 80 zákona NR SR je č. 330/1996 Z. z BOZP v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Zamestnávateľ v záujme toho bude :

- zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
- sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP. vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav. nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
- kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP. odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárii,
- zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,

- zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
- uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
- vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev a pracovnú obuv,
- tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

### **Článok 3.8. 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

- 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,
- kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
- upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

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

§ 4 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 l x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

### Článok 3.9. Zdravotnícka starostlivosť

§ 1 Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- umožniť predpísané preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad v čase mimo rozvrhu hodín alebo iných prác vyžadujúcich zastupovanie,
- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníciiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- zabezpečiť v zákonom stanovenej miere lekársku zdravotnú službu.

### Článok 3.10. Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

§ 1 Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov - členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

§ 2 Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dni. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

§ 3 Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zamestnancom na domácu rekreáciu v rozsahu § 152a zákonníka práce. Podmienkou je písomná žiadosť, účtovný doklad za rekreačné služby, ktorý je nespochybniteľne vydaný zamestnancovi za domácu rekreáciu a čestné prehlásenie ktoré obsahuje mená osôb, ktoré sú zahrnuté v uhradených službách.

§ 4 Riaditeľ školy upraví v smernici postup pre plánovanie a uplatnenie nárokov na rekreačnú starostlivosť podľa tohto článku.

### Článok 3.11. Stravovanie

§ 1 Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v jedálni školy, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

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

§ 3 Zamestnávateľ **umožní** stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja vo vlastnom zariadení aj zamestnancom s kratším pracovným úväzkom, aj v dňoch, keď nemajú pracovnú zmenu alebo pracovná zmena nie je viac ako 4 hodiny.

§ 4 Zamestnávateľ sa zaväzuje **umožniť** stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnávateľa i na strane zamestnanca. V súlade s § 152 ods. 9. písm. a) ZP poskytuje stravovanie podľa odsekov 1 alebo 5 tohto článku KZ, a to podľa aktuálnych prevádzkových podmienok. V prípade prekážok v práci na strane zamestnanca umožní stravovanie výlučne podľa ods. 1 tohto

článku.

- § 5 Ak nebude z prevádzkových dôvodov možné splniť ods. 1 a 2, alebo ak počet stravníkov v školskej jedálni klesne pod 30, zamestnávateľ vyrovná záväzok voči zamestnancom vydaním stravovacích poukážok v hodnote a spôsobom určenej smernicou riaditeľa školy. Cena poukážky pozostáva z príspevku zamestnávateľa, príspevku zo SF a príspevku zamestnanca. Ak by administrácia stravovacích poukážok bola neprimerane vysoká, môže zamestnávateľ objednať stravu v cudzom zariadení a túto uhradiť faktúrou. K tomu môže kumulovať nárokovú sumu a uhradiť celú hodnotu podanej stravy pri rešpektovaní finančných nárokov zamestnanca bez rešpektovania rozloženia jeho skutočného pracovného času. Na základe rozhodnutie riaditeľa školy majú nárok na vydanie stravovacích poukážok aj zamestnanci, ktorí sa objektívne nemôžu v školskej jedálni stravovať z dôvodu, že im pracovná zmena končí pred časom výdaja obedov, alebo začína po konci výdaja obedov, alebo im kuchyňa nedokáže zabezpečiť predpísanú diétu.
- § 6 Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške minimálne 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- § 7 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 od 5% ceny jedla zaokrúhlenej na 0,05 € nadol až do 30% ceny jedla zaokrúhlenej na 0,1 € nahor, na jedno hlavné jedlo.
- § 8 Presné sumy príspevkov podľa ods. 6 a ods. 7 určuje riaditeľ školy a môže ju upravovať v priebehu roka podľa vývoja na sociálnom fonde a legislatívnych zmien.
- § 9 Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku podľa § 152 ods.8 písm. c ZP, stravovanie v školskej jedálni s príspevkom 1€.

### **Článok 3.12. Starostlivosť o bývanie**

- § 1 Zamestnávateľ, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

### **Článok 3.13. Starostlivosť o kvalifikáciu**

- § 1 Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Prehlbovanie a rozširovanie kvalifikácie pedagogických a odborných zamestnancov sa riadi zákonom 138/2019 Z. z.
- § 2 Vzdelávanie zamestnancov ktoré je v pláne vzdelávaní označené ako „odporúčané riaditeľom školy“ sa považuje za vzdelávanie podľa § 153 ZP.
- § 3 Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia, aj prostredníctvom úradu práce.
- § 4 Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť so zamestnancom dohodu o zvýšení kvalifikácie podľa §155 ZP, ak sa zamestnanec zaviazal zotrvať v pracovnom pomere 5 rokov.
- § 5 Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytované pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných



predpisov.

- § 6 Pri iných formách vzdelávania sa môže aplikovať § 3) a primerane § 4) tohto článku, i keď nepôjde o rozšírenie či zvýšenie kvalifikácie.

### **Článok 3.14. Sociálny fond**

- § 1 Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídela a ďalšieho prídela podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde. Výšku príspevku prijímajú v znení článku II. ods. 8 KZVS

- Povinný prídela je 1% zo súhrnu plátov zúčtovaných zamestnancom na bežný rok.
- Ďalší prídela je 0,05 % zo základu pre výpočet prídela.  
Spolu pre rok 2023 vo výške 1,05 % zo základu pre výpočet prídela.

- § 2 Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe. 1. Zásady sa môžu v priebehu kalendárneho roka dohodou zmluvných strán meniť. Pokiaľ nedôjde k dohode na zásadách a tvorbe sociálneho fondu, platia zásady z predošlej kolektívnej zmluvy, čo neobmedzuje platnosť ostatných ustanovení KZ.

### **4. časť**

#### ***Záverečné ustanovenia***

- § 1 Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať 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 KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- § 3 Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Liptovskom Mikuláši

24. 1. 2023

**základná organizácia**

**štatutárny zástupca zamestnávateľa**