



## Špeciálna základná škola, Sokolská 2291/111, 960 01 Zvolen

Tel./fax: 00 421 045 536 01 14, 0911 857 022, [www.szszyvolen.sk](http://www.szszyvolen.sk), E-mail: [szszyvolen@szszyvolen.sk](mailto:szszyvolen@szszyvolen.sk)

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA OBDOBIE 10.03.2023 - 31.08.2024**

**Uzatvorená dňa 10.03.2023 medzi zmluvnými stranami:**

1. **ZO OZ** Pša V na Slovensku. Špeciálna základná škola- Sokolská 111, 960 01 Zvolen. /73-2528-006/ zastúpená Mgr. Vierou Stehlíkovou- predsedičkou ZO OZ.
2. Špeciálnou základnou školou, Sokolská 111, Zvolen. IČO: 35984651 zastúpenou Mgr. Ivanom Krivošíkom - riaditeľom školy /ďalej len zamestnávateľ/.

Nasledovne:

## ***I. 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 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 plnomocenstva zo dňa 17.01.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Vieru Stehlíkovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Krajským úradom-odborom školstva B. Bystrica. Zriaďovacia listina je zo dňa 14. 12.1998, č. 98/ 053489-8 s účinnosťou od 1.1. 1999. Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

### **Článok 2**

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 a § 232 Zákonníka práce, 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 oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 3**

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto Kolektívna zmluva /ďalej 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na obdobie 10.03.2023 – 31.8.2024 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).
4. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
5. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

#### **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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky 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

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

## Článok 6

### Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje 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 jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

## II. Časť

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

---

## Článok 7

### PRACOVNÝ ČAS

1. Pracovný čas zamestnanca je **37a1/2** hodiny týždenne.
2. Pracovný čas pedagogického zamestnanca sa skladá z :
  - Priama práca na pracovisku.
  - Práca súvisiaca s výchovno-vzdelávacím procesom doma.

## Článok 8

### DOVOLENKA NA ZOTAVENIE

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

## **Článok 9 Príplatok, odmeny a náhrady za pohotovosť**

### **PRÁCA NADČAS**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%; to platí u pedagogického zamestnanca aj za hodinu vyučovacej činnosti alebo hodinu výchovnej činnosti prevyšujúcu jeho základný úväzok.

### **VÝKONNOSTNÝ PRÍPLATOK**

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi vykonávajúcemu pracovné činnosti remeselné, manuálne, alebo manipulačné a s prevahou fyzickej práce podľa § 14a) výkonnostný príplatok podľa množstva a kvality práce.

### **OSOBNÝ PRÍPLATOK**

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov, alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností ( §10 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z.). O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca ( §10 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z.).

Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky do výšky 4 % z tarifných plátov zamestnancov.

Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria ( 01/2017- vnútorný platový predpis, čl.9, bod 4).

Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

## PRÍPLATOK ZA PROFESIJNÝ ROZVOJ PEDAGOGICKÉHO A ODBORNÉHO ZAMESTNANCA

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
  - a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
  - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
  - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
  - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadali o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

- (9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

### PRÍPLATOK ZA VÝKON ŠPECIALIZOVANEJ ČINNOSTI

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne: 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 14%,

- a) 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 14% (§ 13b OVZ),
- b) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

### VÝKONNOSTNÝ PRÍPLATOK

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel výkonnostného príplatku pre zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, na ocenenie množstva práce v spojitosti s kvalitou výsledku práce. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

Na účel poskytnutia výkonnostného príplatku vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 10 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

### ODMENY 50 a 60 rokov veku

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa minimálne 5 rokov- odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu.

## ZVÝŠENIE PLATOVÝCH TARÍF

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

## ODSTUPNÉ A ODCHODNÉ

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

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



- (1) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) 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 dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (3) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

## PRACOVNÉ VOĽNO

1. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2023 a v druhom polroku roku 2024 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm. c.) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna- za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi deň plateného pracovného voľna:
- Pri nástupe svojho dieťaťa prvý krát do MŠ, alebo do prvého ročníka ZŠ.
  - V deň pohrebu blízkeho člena rodiny(rodičia, súrodenci, deti, svokrovci, manžel/manželka, synovci/ netere).

### TERMÍN VÝPLATY

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. ( § 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP ).

### DOPLNKOVÉ DOCHODKOVÉ SPORENIE

Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej 2 % funkčného platu zamestnanca.

Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na DDS je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DSS.

### *III. Časť*

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

---

### OBDOBIE SOCIÁLNEHO MIERU A JEHO PRERUŠENIE

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho

sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 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.

## SOCIÁLNY FOND

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

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

zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady hospodárenia zo SF sú spracované samostatne.

### Článok 10

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

#### **A. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci:**

- V súlade s ustanoveniami právnych predpisov, bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne vyhovujúcu prácu.

#### **B. Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

**a/** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období :

- od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavacieho základu .

**b/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

#### **C. Rekreačná starostlivosť**

1. OZPŠaV poskytuje príspevky na zahraničné zájazdy EXOD a doplnkové domáce rekreácie zo zväzových prostriedkov.

#### **D. Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj zo soc. fondu v zmysle zák. č. 152/1994 Z. z. o soc. fonde v znení neskorších predpisov, podľa prijatých zásad pre tvorbu a použitie soc. fondu od 1.3.2022 príspevok v sume 1€.

2. Stravné podľa ods. 1 nepatrí zamestnancovi počas dovolenky, dočasnej prac. neschopnosti, ošetrovaní člena rodiny, návštevy lekára – pokiaľ návšteva trvá celú prac. dobu, študijného voľna a počas služobnej cesty.
3. Príspevok zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov je 3,50€ .

Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa §152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce poskytnúť stravu zamestnancom aj počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa §142 Zákonníka práce.

#### **E. Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľia sa starajú o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, alebo o jej zvyšovanie podľa platných právnych predpisov.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté k tomu príslušné dohody s organizáciou, budú poskytované pracovné úľavy a hosp. zabezpečenia podľa platných právnych predpisov.

### **Článok 11**

#### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

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.

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti základnej organizácie OZ- PŠaV, aby mohla riadne fungovať.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť ZO OZ- PŠaV priestory na uverejnenie – vyvesenie informácií pre zamestnancov.

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 skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- predlžovanie pracovných zmlúv zamestnancov a projektových zamestnancov v zmysle Zákonníka práce.(§48 bod4 ZP).
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 od. 2 ZP)
- rovnomerné rozvrhovanie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),

- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 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)
  - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
  - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie prác (§ 144 ods. 7 ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (§3, §7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde) v hodnote 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom za bežný rok a ďalším prídeltom vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok – spolu 1,25 %.

## **Článok 12**

### Právna záväznosť kolektívnej zmluvy

1. Zmluva je platná podpísaním zmluvnými stranami a účinná od nasledujúceho dňa po zverejnení v CRZ.
2. Zmluva sa uzatvára na obdobie od 10.03.2023 do 31.08.2024.
3. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch, každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak súhlasu podpisujú.

Vo Zvolene: 10.03.2023

Predseda ZOOZ:

Mgr. Viera Stehlíková: \_\_\_\_\_

Riaditeľ ŠZŠ- Zvolen:

Mgr. Ivan Krivošík: \_\_\_\_\_