

*Základná škola, Hradná 22, Nové Zámky  
Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov  
školy a vedy na Slovensku pri Základnej škole,  
Hradná 22, Nové Zámky*

---

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA  
Rok 2022**

*Táto kolektívna zmluva je uzatvorená v zmysle § 2 odst. 2  
a odst. 3 Zákona č. 2/1991 Zb. o Kolektívnom vyjednávaní medzi*

**Základnou školou, Hradná 22, Nové Zámky  
v zastúpení štatutárnym zástupcom PaedDr. Martou Bystrickou,  
riaditeľkou školy**

**a**

**ZO OZ PŠ a V pri ZŠ, Hradná 22, Nové Zámky  
v zastúpení PaedDr. Natašou Ondrejíkovou,  
predsedníčkou ZO**



## Prvá časť

### Úvodné ustanovenia

#### Článok 1

##### *Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy*

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 stanov odborovej organizácie, ktorým výbor Odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy PaedDr. Natašu Ondrejíkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo 13.12.2021 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2001. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu 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 Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ".

#### Článok 2

##### *Uznanie 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 sponchyňovať 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 a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na

materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke, alebo keď sa osamelá zamestnankyňa, alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru (§ 240 ods. 8 ZP), ak ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu 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.

Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvným i stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

#### **Článok 4**

##### **Zmena kolektívnej zmluvy**

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

#### **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 dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojim členom KZ v PDF formáte na dvoch PC v zborovni ZŠ a jedenkrát v tlačenej podobe.

(3) Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.



materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke, alebo keď sa osamelá zamestnankyňa, alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru (§ 240 ods. 8 ZP), ak ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu 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.

Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvným i stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

#### **Článok 4**

##### **Zmena kolektívnej zmluvy**

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

#### **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 dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojim členom KZ v PDF formáte na dvoch PC v zborovni ZŠ a jedenkrát v tlačenej podobe.

(3) Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.



## Druhá časť

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

#### *Článok 7*

##### *Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť*

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom
- 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 alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu (§ 14 OVZ)
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ) - ŠvP, LVVK alebo dá náhradné voľno.
- (3) Zamestnávateľ určí náhradné voľno za práce v sobotu alebo v nedeľu - max 7,5 hodín.
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ), alebo dá náhradné voľno .
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku, v sume výšky jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ)
- (6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatok nasledovne:
- 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.

#### *Článok 8*

##### *Príplatok za profesijný rozvoj*

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

- 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,

- 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
- 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu
- 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 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 písm. d

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

## **Článok 9**

### ***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.

## **Článok 10**

### ***Osobný príplatok***

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

Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% tarifných plátov zamestnancov.

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu č.2 tejto KZ, ktorá bude aktualizovaná vždy do 30.8. v roku.

- 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
- 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu
- 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 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 písm. d

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

### **Článok 9**

#### ***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.

### **Článok 10**

#### ***Osobný príplatok***

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

Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% tarifných platov zamestnancov.

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu č.2 tejto KZ, ktorá bude aktualizovaná vždy do 30.8. v roku.



(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(7) 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), v prípade nedostatku finančných príspevkov pridelených zriaďovateľom. Zamestnávateľ má povinnosť písomne informovať zamestnanca o zmene.

## Článok 11

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr 15.dni po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobný účet zamestnanca, ktorý si zriadil v peňažnom ústave podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnávateľ môže na základe žiadosti a zdôvodnenia zamestnanca poskytovať mu preddavok na mzdu (§ 130 ods.3 ZP).

## Článok 12

### *Odstupné*

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) 1- násobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobok jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

2. Zamestnávateľ poskytnie 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.

## Článok 13

### Odchodné

1. Zamestnávateľ prerokuje každé skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa Zákonníka práce so ZO odborového orgánu.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné takto:  
ak zamestnanec odpracoval 10 a viac rokov - vo výške **3-násobku** funkčného platu zamestnanca,  
ak zamestnanec odpracoval 5 - 9 rokov - vo výške **2-násobku** funkčného platu zamestnanca,  
ak zamestnanec odpracoval 1 - 4 roky - vo výške **1-násobku** funkčného platu zamestnanca, podľa § 76 ZP.
3. V prípade rozviazania pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa pre závažné porušenie pracovnej disciplíny sa postupuje podľa ZP, PP a tejto KZ . Výpoveď sa prerokuje s OZ.
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou podľa §63 ods.1 písm b), patrí ( po uplynutí výpovednej doby) pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej:
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
  - b) 2- násobku jeho priemerného mesačného zárobku , ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
  - c) 3-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
  - d) 4-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov
5. 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.
6. Zamestnávateľ nebude postihovať rozviazaním pracovného pomeru zamestnancov, ktorí budú účastníkmi krajného riešenia / štrajku /, ktorý by organizovala ZO, odborový orgán, Krajská rada KOZ SR, Krajská rada Združenia ZŠ, Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, KOZ SR / Ústava SR čl. 38, odst. 4 a zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.
7. V prípade, že zamestnávateľ dá pedagogickému pracovníkovi písomné upozornenie podľa Zákonníka práce z dôvodu neuspokojivých pracovných výsledkov, zamestnanec má právo požiadať o preverenie správnosti dôvodu upozornenia školskú inšpekciu, za spoluúčasti zástupcu vedenia školy v zmysle platných právnych predpisov.
8. **Predlžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a zamestnancom nad zákonnú dvojročnú hranicu je možné, ak existuje dôvod na jeho predĺženie vymedzený v ustanovení § 48 ods. 4 Zákonníka práce, a to:**



## Článok 13

### Odchodné

1. Zamestnávateľ prerokuje každé skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa Zákonníka práce so ZO odborového orgánu.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné takto:  
ak zamestnanec odpracoval 10 a viac rokov - vo výške **3-násobku** funkčného platu zamestnanca,  
ak zamestnanec odpracoval 5 - 9 rokov - vo výške **2-násobku** funkčného platu zamestnanca,  
ak zamestnanec odpracoval 1 - 4 roky - vo výške **1-násobku** funkčného platu zamestnanca, podľa § 76 ZP.
3. V prípade rozviazania pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa pre závažné porušenie pracovnej disciplíny sa postupuje podľa ZP, PP a tejto KZ . Výpoveď sa prerokuje s OZ.
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou podľa §63 ods.1 písm b), patrí ( po uplynutí výpovednej doby) pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej:
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
  - b) 2- násobku jeho priemerného mesačného zárobku , ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
  - c) 3-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
  - d) 4-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov
5. 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.
6. Zamestnávateľ nebude postihovať rozviazaním pracovného pomeru zamestnancov, ktorí budú účastníkmi krajného riešenia / štrajku /, ktorý by organizovala ZO, odborový orgán, Krajská rada KOZ SR, Krajská rada Združenia ZŠ, Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, KOZ SR / Ústava SR čl. 38, odst. 4 a zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.
7. V prípade, že zamestnávateľ dá pedagogickému pracovníkovi písomné upozornenie podľa Zákonníka práce z dôvodu neuspokojivých pracovných výsledkov, zamestnanec má právo požiadať o preverenie správnosti dôvodu upozornenia školskú inšpekciu, za spoluúčasti zástupcu vedenia školy v zmysle platných právnych predpisov.
8. **Predlžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a zamestnancom nad zákonnú dvojiročnú hranicu je možné, ak existuje dôvod na jeho predĺženie vymedzený v ustanovení § 48 ods. 4 Zákonníka práce, a to:**



9. a) zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,  
b) vykonávanie prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,  
c) vykonávania prác na projektoch, ktoré financuje Ministerstvo školstva, EÚ, MPC a pod.

## Článok 14

### Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) 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. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č.553/2003 Z. z.).
- (2) Platové tarify pedagogických, odborných a nepedagogických zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, sa zvýši od 1. januára podľa nariadenia vlády.

## Článok 15

### Pracovný čas zamestnancov

1. U pedagogických pracovníkov sa za plnenie pracovného času považuje:
- dodržiavanie rozsahu pracovného času podľa Nariadenia vlády SR č. 229/1994 Z. z. o miere vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických pracovníkov,
  - počas vedľajších prázdnin, po vyčerpaní všetkých nárokov na dovolenku, náhradného voľna a keď nie je možné prideliť náhradnú prácu, a ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody aj príprava na výkon činností súvisiacich s pedagogickou prácou i mimo priestorov vlastného pracoviska bez krátenia mzdy.
1. Pracovný čas zamestnancov **37,5 hodiny týždenne** je určený Zákoníkom práce, KZ vyššieho stupňa a Pracovným poriadkom ZŠ Hradná ul. 22 Nové Zámky.
3. Ďalší odpracovaný čas nariadený zamestnávateľom sa považuje za **prácu nadčas** a posudzuje sa podľa platných právnych predpisov so všetkými z toho vyplývajúcimi dôsledkami a nárokmi podľa Zákona č. 317 o pedagogických zamestnancoch § 3, bod 5. Pedagogickí pracovníci si môžu čerpanie náhradného voľna nárokovať predovšetkým počas vedľajších a hlavných prázdnin žiakov.
4. Podľa usmernenia MŠ SR č. 1710/1996 - 131 sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť zamestnancovi / pedagogickému / za prácu nadčas náhradné voľno tak, že za jednu hodinu práce nadčas mu bude prináležať jedna hodina náhradného voľna.

5. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v dobe **2 kalendárnych mesiacov** po výkone práce nadčas alebo v inak dohodnutej dobe, prislúcha zamestnancovi zvýšený tarifný plat.
6. Pedagogický zamestnanec / učiteľ - vychovávateľ / si náhradné voľno môže počas školských prázdnin.
7. Najdlhšie po 5 hodinách nepretržitej práce a u pedagogických zamestnancov najneskôr po 6.vyučovacej hodine je povinný zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi pracovnú prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút bez krátenia mzdy, pri zabezpečení prevádzky na pracovisku / ZP/.
8. Zamestnávateľ bude prísne dozerať na vytváranie podmienok zdravotne a hygienicky nezávadnej práce. Osobitná pozornosť bude venovaná pracovným podmienkam žien / ZP/.
9. Na pracoviskách je potrebné viesť dôslednú evidenciu práce a práce nadčas, vykazovať celkove nariadenú a dobrovoľnú prácu vykonávanú nad rámec riadneho pracovného úväzku.
10. Zamestnávateľ súhlasí v zmysle vyhl. č. 18/1991 Zb., aby darcovstvo krvi a iných biologických materiálov bolo považované za úkon vo všeobecnom záujme s náhradou mzdy zamestnancovi .
11. Zamestnávateľ neposkytne **neplatené voľno** zamestnancovi na podnikateľskú alebo inú zárobkovú činnosť.

## Článok 16

### *Dovolenka na zotavenie*

Podľa Zákona č. 317 a KZ vyššieho stupňa je dovolenka všetkých ped. zamestnancov **9 týždňov**, t.j. 45 dní v kalendárnom roku.

Zamestnávateľ umožní čerpanie riadnej dovolenky:

- a) pedagogickým zamestnancom najmä počas hlavných prázdnin, prípadne vedľajších prázdnin.
- b) v odôvodnených prípadoch - liečebné pobyty domáce a zahraničné, organizované domáce a zahraničné rekreačné pobyty a zájazdy aj počas vyučovania. Zamestnanec môže odpracovať potrebný čas na pracovisku v čase určenom zamestnávateľom prostredníctvom riaditeľa ZŠ.
- c) vo vážnych prípadoch na strane zamestnanca do 3 dní riadnej dovolenky v jednom kalendárnom roku počas výchovno - vyučovacieho procesu.
  - nepredvídaná udalosť
  - úmrtie najbližšieho člena rodiny
  - svadba

5. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v dobe **2 kalendárnych mesiacov** po výkone práce nadčas alebo v inak dohodnutej dobe, prislúcha zamestnancovi zvýšený tarifný plat.
6. Pedagogický zamestnanec / učiteľ - vychovávateľ / si náhradné voľno môže počas školských prázdnin.
7. Najdlhšie po 5 hodinách nepretržitej práce a u pedagogických zamestnancov najneskôr po 6.vyučovacej hodine je povinný zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi pracovnú prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút bez krátania mzdy, pri zabezpečení prevádzky na pracovisku / ZP/.
8. Zamestnávateľ bude prísne dozerať na vytváranie podmienok zdravotne a hygienicky nezávadnej práce. Osobitná pozornosť bude venovaná pracovným podmienkam žien / ZP/.
9. Na pracoviskách je potrebné viesť dôslednú evidenciu práce a práce nadčas, vykazovať celkove nariadenú a dobrovoľnú prácu vykonávanú nad rámec riadneho pracovného úväzku.
10. Zamestnávateľ súhlasí v zmysle vyhl. č. 18/1991 Zb., aby darcovstvo krvi a iných biologických materiálov bolo považované za úkon vo všeobecnom záujme s náhradou mzdy zamestnancovi .
11. Zamestnávateľ neposkytne **neplatené voľno** zamestnancovi na podnikateľskú alebo inú zárobkovú činnosť.

## **Článok 16**

### **Dovolenka na zotavenie**

Podľa Zákona č. 317 a KZ vyššieho stupňa je dovolenka všetkých ped. zamestnancov **9 týždňov**, t.j. 45 dní v kalendárnom roku.

Zamestnávateľ umožní čerpanie riadnej dovolenky:

- a) pedagogickým zamestnancom najmä počas hlavných prázdnin, prípadne vedľajších prázdnin.
- b) v odôvodnených prípadoch - liečebné pobyty domáce a zahraničné, organizované domáce a zahraničné rekreačné pobyty a zájazdy aj počas vyučovania. Zamestnanec môže odpracovať potrebný čas na pracovisku v čase určenom zamestnávateľom prostredníctvom riaditeľa ZŠ.
- c) vo vážnych prípadoch na strane zamestnanca do 3 dní riadnej dovolenky v jednom kalendárnom roku počas výchovno - vyučovacieho procesu.
  - nepredvídaná udalosť
  - úmrtie najbližšieho člena rodiny
  - svadba



- sprevádzanie člena rodiny na lekárske vyšetrenie

- d) nepedagogickým zamestnancom podľa ich potrieb s ohľadom na zabezpečenie prevádzky na pracovisku (ZP).
- e) nástup na dovolenku je povinný zamestnávateľ oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Túto dobu možno výnimočne skrátiť po dohode zamestnávateľa so zamestnancom.
- f) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 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.

## **Tretia časť**

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

#### ***Článok 17***

##### ***Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie***

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

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto 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 18***

##### ***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 330 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 vyjednávania.

## **Článok 19**

### ***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 prostredníctvom inšpekcie práce, alebo 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, 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. 3,4 ZP).

## **Článok 20**

### ***Zabezpečenie činnosti odborových orgánov***

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej miestnosť na rokovanie a materiálne vybavenie pre činnosť a rokovanie.

2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

## **Článok 21**

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



(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 330 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 vyjednávania.

## **Článok 19**

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

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce, alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa 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. 3,4 ZP).

## **Článok 20**

### ***Zabezpečenie činnosti odborových orgánov***

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej miestnosť na rokovanie a materiálne vybavenie pre činnosť a rokovanie.

2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

## **Článok 21**

### ***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:

- a) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- b) výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
- c) vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- d) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- e) určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP )
- f) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
- g) prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- h) na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- i) 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),
- j) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP),
- k) určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

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
- dôvodoch prechodu
- pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
- plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP), pri hromadnom prepúšťaní o
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
  - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
  - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
  - f) výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrt'ročne 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 a 2 ZP),
- opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods.6 zák.č.124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z.);

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 (§ 237 ods.4 a § 239 ZP).

## **Článok 22**

### **Záväzky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 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 23**

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

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zákona č. 309/2007 Z. z. (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
  - a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c/ zákona o BOZP),
  - b) 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),
  - c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l/ zákona o BOZP),
  - d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

o použití mzdových prostředků a poskytovat rozborů hospodářské a statistické výkazy (§ 229 ods. 1 a 2 ZP),

- opatřeních súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods.6 zák.č.124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z.);

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 (§ 237 ods.4 a § 239 ZP).

## **Článok 22**

### **Závazky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 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 23**

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

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zákona č. 309/2007 Z. z. (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

- a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c/ zákona o BOZP),
- b) 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),
- c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l/ zákona o BOZP),
- d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),



- e) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP,
- f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- g) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- h) poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- i) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP (§ 6 ods.10 zákona o BOZP),
- j) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
- k) umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP (§ 29 zákona o BOZP).

## **Článok 24**

### ***Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP***

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,
- f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch.

## Článok 25

### Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca, pokiaľ ich zamestnávateľ nariadi
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami podľa dohody a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch na základe písomnej žiadosti zamestnanca a finančných možností zamestnávateľa prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov zo sociálneho fondu.
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa, do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

## Článok 26

### Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

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

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla, v zmysle zákona §152 ZP.

(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 0,15 eura na jedno hlavné jedlo.



## Článok 25

### Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca, pokiaľ ich zamestnávateľ nariadi
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami podľa dohody a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch na základe písomnej žiadosti zamestnanca a finančných možností zamestnávateľa prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov zo sociálneho fondu.
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa, do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

## Článok 26

### Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

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

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla, v zmysle zákona §152 ZP.

(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 0,15 eura na jedno hlavné jedlo.



## Článok 27

### *Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje že, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

## Článok 28

### *Všeobecné a spoločné ustanovenia k použitiu sociálneho fondu zamestnávateľa*

- príspevok na stravovanie zamestnancov a príspevok na doškoľovanie zamestnancov za účelom zvyšovania kvalifikácie nie je zdanený.
- všetky ostatné príspevky budú zdanené 19 % daňou v znení Z. z.
- pri menšom záujme zamestnancov o pobyty a zájazdy sa pravidlo o uprednostnení nebude uplatňovať.
- odborový orgán **spolurozhoduje so zamestnávateľom** o použití finančných prostriedkov zo sociálneho fondu.
- všetky plánované podujatia sa zverejnia v dostatočnom časovom predstihu pre všetkých zamestnancov školy .
- na doškoľovanie zamestnancov ( riaditeľa školy a členov odborového orgánu ) hradí zamestnávateľ dopravu, ubytovanie podľa zákona č. 119/1992 Zb. o cestovných nákladoch v znení neskorších predpisov.
- odborový orgán 2 x ročne uskutoční kontrolu realizácie doškoľovacích akcií zo soc. fondu. O uskutočnených akciách bude informovať členov ZO a zamestnancov na zasadnutiach odborového orgánu.
- správkyňa fondu : Ing. Iveta Šormanová
- komisia zodpovedná za rozdeľovanie čerpania peňažných prostriedkov zo soc. fondu v zložení : Mgr. Emília Zbyňovská  
PaedDr. Marta Bystrická
- výsledky čerpania a kontroly finančných prostriedkov na účte soc. fondu sú verejné pre všetkých zamestnancov.

## Článok 29

### Spory a sťažnosti

Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, oznámenie, petíciu alebo podnet (jedným slovom podanie) v prvej inštitúcii na úrovni vlastného pracoviska alebo odborového orgánu, prípadne na ktorýkoľvek legislatívne vyšší orgán.

Podania sa musia riadne evidovať a riešiť v zmysle Zákona o sťažnostiach.

Právo zamestnanca riešiť podanie súdnou cestou nie je dotknuté. Opakované neodôvodnené podania podané na výbor odborového orgánu sa už neprerokovávajú ani nevybavujú (uzatvoria sa). Tieto podania uzatvára členská schôdza ZO, zasadnutia odborového orgánu príp. ďalší poverený odborový orgán, a to zápisnične.

Zamestnanec z dôvodu podania sporu a sťažnosti, a to aj neodôvodneného, nesmie byť zo strany zamestnávateľa žiadnym nezákonným spôsobom stíhaný, šikanovaný alebo diskriminovaný, a to ani jeho rodina.

## Článok 30

### Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je uzatvorená na dobu do 31.12.2022.
2. Zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať odo dňa jej podpísania. Zmeny a doplnky je možné urobiť len po vzájomnej dohode oboch zmluvných strán a to písomne, formou **d o d a t k u k u K Z**.
3. Návrh na uzatvorenie KZ na rok 2022 bol prerokovaný na spoločnom rokovaní zástupcov zamestnávateľa a členov odborového orgánu v Nových Zámkoch dňa 17.12.2021 a schválený 17.12.2021.
4. Súhlas s obsahom Kolektívnej zmluvy na roky 2022 potvrdzujú zmluvné strany svojimi podpismi na tejto Kolektívnej zmluve.

V Nových Zámkoch 17.12.2021

7  
vážu  
pracovníkov školstva a vedy  
Základná škola, Hradná ul.  
940 Nové Zámky



PaedDr. Nataša Ondrejíková  
predsedníčka ZO OZ PŠaV

Základná škola,  
Hradná 22,  
Nové Zámky  
-2-



PaedDr. Marta Bystrická  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

## Článok 29

### Spory a sťažnosti

Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, oznámenie, petíciu alebo podnet (jedným slovom podanie) v prvej inštitúcii na úrovni vlastného pracoviska alebo odborového orgánu, prípadne na ktorýkoľvek legislatívne vyšší orgán.

Podania sa musia riadne evidovať a riešiť v zmysle Zákona o sťažnostiach.

Právo zamestnanca riešiť podanie súdnou cestou nie je dotknuté. Opakované neodôvodnené podania podané na výbor odborového orgánu sa už neprerokovávajú ani nevybavujú (uzatvoria sa). Tieto podania uzatvára členská schôdza ZO, zasadnutia odborového orgánu príp. ďalší poverený odborový orgán, a to zápisnične.

Zamestnanec z dôvodu podania sporu a sťažnosti, a to aj neodôvodneného, nesmie byť zo strany zamestnávateľa žiadnym nezákonným spôsobom stíhaný, šikanovaný alebo diskriminovaný, a to ani jeho rodina.

## Článok 30

### Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je uzatvorená na dobu do 31.12.2022.
2. Zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať odo dňa jej podpísania. Zmeny a doplnky je možné urobiť len po vzájomnej dohode oboch zmluvných strán a to písomne, formou **d o d a t k u k u K Z**.
3. Návrh na uzatvorenie KZ na rok 2022 bol prerokovaný na spoločnom rokovaní zástupcov zamestnávateľa a členov odborového orgánu v Nových Zámkoch dňa 17.12.2021 a schválený 17.12.2021.
4. Súhlas s obsahom Kolektívnej zmluvy na roky 2022 potvrdzujú zmluvné strany svojimi podpismi na tejto Kolektívnej zmluve.

V Nových Zámkoch 17.12.2021

7  
Pracovníkov školstva a vedy  
Základná škola - Hradná ul.  
940 Nové Zámky



PaedDr. Nataša Ondrejíková  
predsedníčka ZO OZ PŠaV

Základná škola,  
Hradná 22,  
Nové Zámky  
-2-



PaedDr. Marta Bystrická  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

