

# **Kolektívna zmluva na rok 2024 – 2029**

uzatvorená dňa 1. 1. 2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ-Grundschule, Hradné námestie 38, 060 01 Kežmarok IČO: 36153869 zastúpenou Mgr. Líviou Vaverčákovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods.2 a článku 6 ods.10 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 30.11.2019 v prílohe č. 1, (ďalej odborová organizácia)

a

ZŠ-Grundschule, Hradné námestie 38, 060 01 Kežmarok, IČO: 36158976, zastúpenou Mgr. Miroslavom Beňkom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

**Prvá časť**  
**Úvodné ustanovenia**

**Článok 1**

**Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

1. Odborová organizácia (IČO: 36153869) má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 6 ods. 1 stanov odborovej organizácie.  
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 ods. 2 a článku 6 ods. 10 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 30.11.2019, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedníčku odborovej organizácie Mgr. Líviu Vaverčákovú. Splnomocnenie zo dňa 30.11.2019 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zriaďovacej listiny zo dňa 1. 4. 1998. Oprávnenie riaditeľa školy rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa skratka "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov - Zákonníka práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“. namiesto zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy 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 skratka „KZVS“.

**Článok 2**

**Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle §§ 230 - 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.
4. Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.
5. Výbor odborovej organizácie je oprávnený najmä:
  - vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
  - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
  - podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,

- vyžadovať od zamestnávateľa aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
  - navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči zamestnancom, vrátane vedúcich zamestnancov, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ,
  - vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na realizáciu návrhov, ktoré podali odborové orgány vykonávajúce túto kontrolu.
6. Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
7. Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

### **Článok 3**

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

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
4. KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína 1. 1. 2024 a končí 31. decembra 2029, okrem rozpočtu z prílohy č. 2 o sociálnom fonde, ktorý je viazaný na rozpočet zamestnávateľa na 1 rok, ak je tvorba vyššia, než je dohodnutá v KZVS, na základe čoho sa účinnosť prílohy č. 2 skončí dňom 31. decembra 2024.

### **Článok 4**

#### **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. Text písomného návrhu podá navrhujúca zmluvná strana druhej zmluvnej strane v elektronickej forme so sprievodným listom a tá je povinná do 15 dní od doručenia návrhu dodatku ku KZ písomne odpovedať a vyjadriť sa k tým častiam, ktoré neboli prijaté. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami. (podľa § 8 zákona č. 2/1991 Zb. o sociálnom fonde)
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť každoročne ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi a tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## **Článok 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

## **Článok 6**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyhotoviť dva rovnopisy KZ, jeden rovnopis po podpísaní doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 5 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Predseda odborovej organizácie dohodne termín stretnutia s riaditeľom školy, na ktorú sa KZ vzťahuje. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Nových zamestnancov, prijatých do pracovného pomeru, oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

## **Druhá časť**

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

## **Článok 7**

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

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

## **Článok 8**

### **Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie dodatku ku KZ podľa ustanovenia § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jej jednotlivých záväzkov.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby ich kolektívny spor rozhodol.
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 v sume 300,- €.

### **Článok 9**

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

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie schválené v Pláne aktualizácie vzdelávania školy na konkrétny školský rok, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto 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.

### **Článok 10**

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

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, na dobu existencie odborovej organizácie, poskytnúť jej bezplatne:
  - a) priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je štatutárnym orgánom ZO,
  - b) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
  - c) priestory zamestnávateľa na zasadnutia odborovej organizácie a vzdelávacie činnosti organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam, ku kolektívnemu vyjednaní a problematike BOZP, na oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou KZ, resp. jej dodatkov, na kolektívne vyjednanie, sociálny dialóg, riešenie kolektívnych sporov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
  - d) používať telefón, internet za podmienok dodržiavania režimu maximálnej hospodárnosti,
  - e) používať hospodárne kopírovaciu techniku a tlačiareň vrátane príslušného kancelárskeho materiálu.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na výkon funkcie v odborovom orgáne, ako aj v okresných, krajských a celoslovenských odborových orgánoch a na účasť na podujatiach, resp. aktivitách organizovaných orgánmi OZ PŠaV, resp. KOZ SR na nevyhnutne potrebný čas na základe príslušnej pozvánky a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

**Tretia časť**  
**Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán**  
**a zamestnancov v oblasti odmeňovania**

**Článok 11**  
**Platové podmienky**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov – OVZ.

**Článok 12**  
**Príplatky a odmeny**

**1. Osobný príplatok a odmeny**

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo vykonávania prác nad rámec jeho pracovných povinností v závislosti od výšky mzdových prostriedkov.
- b) Za účelom objektívneho určovania výšky osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá pre priznanie osobného príplatku a odmien.
- c) O výške osobného príplatku rozhodne zamestnávateľ na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§10 OVZ).
- d) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili alebo nedostatočných mzdových prostriedkov pridelených škole v rámci kalendárneho roka. Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok v plnom rozsahu v prípade, ak bol zamestnanec upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ak pominuli dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá) a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.
- e) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

**2. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

bude zamestnávateľ realizovať v súlade s §§ 13a a 13b OVZ

- A) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **triedneho učiteľa** príplatok v sume
  - a) 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,

- b) 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach.

B) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **uvádzajúceho** pedagogického zamestnanca príplatok v sume

- a) 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca,
- b) 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

### 3. Príplatok za zastupovanie (podľa § 9 OVZ)

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvisle dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.(podľa § 9 OVZ)

### 4. Kreditový príplatok (podľa § 14 OVZ)

- a) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa zákona č.138/2019 Z. z. patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej §§ 46 a 47 zákona č. 138/2019 Z. z., najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej §§ 46 a 47 zákona č. 138/2019 Z. z. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu podľa § 46 ods. 5 zákona č. 138/2019 Z. z. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- b) Kreditový príplatok podľa písm. a) zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

### 5. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca (podľa § 14c OVZ)

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

### 6. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia (podľa § 14d OVZ)

Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30 % individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa § 29 ods.5 zák. 245/2008, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa. Príplatok je najviac 2,5 % z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### 7. Ostatné príplatky

- a) Zamestnávateľ bude realizovať vyplácanie príplatkov za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu a za prácu vo sviatok v zmysle §§ 16-18 OVZ.

## **8. Príplatok za riadenie (podľa § 8 OVZ)**

Vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.

- a) Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.

## **Článok 13**

### **Plat a náhradné voľno za prácu nadčas**

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR dňa 14. 2. 2011.
2. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna namiesto zvýšenia platu.
3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna podľa ods. 3, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 2.
5. V čase vedľajších prázdnin zamestnanci prioritne čerpajú náhradné voľno, pokiaľ sa nedohodnú s riaditeľom školy inak.
6. Dosiahnutý plat za prácu nadčas je splatný až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas podľa § 19 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. .

## **Článok 14**

### **Výplata platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Termín splatnosti mzdy je **dvanásť deň** po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti mzdy podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.



## **Článok 15**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie.**

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení. (čl.II.ods.7 KZVS)
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume najmenej 2% z hrubého platu mesačne.

## **Štvrtá časť**

### **Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti**

## **Článok 16**

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

#### **A) Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:**

- a) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- b) vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- d) zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- e) dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- f) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- g) určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- h) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- i) určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- j) odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
- k) rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- l) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- m) prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- n) na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- o) zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- p) 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),
- r) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- s) určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

#### **B) Informovať odborovú organizáciu najmä:**

- a) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

- dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - o dôvodoch prechodu,
  - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- b) o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP),
- c) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- d) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- e) 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 skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
  - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a ods. 4 ZP),
- f) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- g) zrozumiteľným spôsobom o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);
- h) informácie o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach (§ 98 ods. 7 ZP) osobných ochranných prostriedkov),
- i) písomné informácie pre prípravu rozpočtu sociálneho fondu

### **C) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- f) nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- g) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- h) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- i) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- j) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
- k) umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
- l) rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
- m) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- n) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- o) požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- p) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- r) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),

- s) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
- t) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP ),
- u) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- v) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- z) zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007)

Pre účely tejto KZ sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ v rámci svojich možností prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.

#### **D) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti**

- a) 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.2 a § 239 ZP).
- b) kontrolnú činnosť v oblasti BOZP prostredníctvom zväzového inšpektora BOZP OZ PŠaV.

### **Článok 17**

#### **Záväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zorganizovať minimálne jedno spoločné rokovanie ročne so zamestnávateľom za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
3. Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO pôsobiacom u zamestnávateľa.

### **Piata časť**

#### **Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

### **Článok 18**

#### **Ochrana práce**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146 - 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP), sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných ochranných prostriedkov a vhodného systému ochrany práce.

2. Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:

- a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c) zákona o BOZP),
- b) 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) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
- f) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 2 a **ods. 5 písm. a) bod 1** zákona o BOZP,
- g) 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),
- h) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
  - i) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej OOPP), na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
  - j) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
  - k) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
  - l) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- m) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP),
- o) 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),
- p) vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách, za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov. Správu prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko (§ 21 ods. 6 a 7 zákona o BOZP),
- r) znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov.

3. Zamestnávateľ bude akceptovať návrh odborovej organizácie na zástupcu zamestnancov pre BOZP.

## **Článok 19**

### **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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracoviská a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami (OOPP),
  - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
  - c) požadovať od zamestnávateľa, na základe záväzného pokynu, odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov prerušenie ďalšej práce,
  - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, v spolupráci s odborovou organizáciou, zhodnotiť minimálne:
  - a) jedenkrát ročne pracovnú neschopnosť, úrazovosť a úroveň BOZP, vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu,
  - b) jedenkrát ročne rozsah a podmienky poskytovania OOPP, v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.
  - c) raz za rok zdravotné riziká a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm. h) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.

## **Článok 20**

### **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) pravidelne vysielat' zamestnancov na preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady (§ 30e ods. 16 zákona č. 355/2007),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning, zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov v zmysle § 55 POZ
- d) vyplatiť náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období prvých desať dní 65% vymeriavacieho základu zamestnanca (Čl. III, ods. 2 KZVS a § 8 zákona č. 462/2003 Z. z.)

## **Článok 21**

### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

1. Odborová organizácia zabezpečí, v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie rekreačných pobytov v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad poskytne príspevok na rekreácie pre zamestnancov – členov OZ PŠaV 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 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
3. ***Pre zamestnávateľa s viac ako 49 zamestnancami podľa § 152a ZP je realizácia povinná*** Zamestnávateľ **poskytne** zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

## Článok 22 Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle § 152 ZP, zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ak títo na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie najmä 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 v sume vo výške 55 % ceny 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.
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 **0,35 €** na jedno hlavné jedlo.
5. V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny prostredníctvom stravovacích poukážok, ktorých hodnota je najmenej 75 % 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.
6. Zamestnávateľ poskytne stravovanie počas prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci a to aj prostredníctvom odnášky stravy zamestnancovi ním (zamestnancom) poverenou osobou v prenosných nádobách zamestnanca.
7. V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento finančný príspevok v sume uvedenej v ods. 3 a 4.
8. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie aj pre zamestnancov, ktorých zamestnáva na dohody, ak o to požiadajú, za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP)
9. Odborová organizácia, na podnet členov odborovej organizácie v spolupráci so zamestnávateľom, zabezpečí odborné preverenie úrovne školského stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

## Článok 23

### Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa §§ 153 - 155 ZP, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, môže poskytnúť zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle §155 ZP.
4. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu
  - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
  - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca
5. Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky pre zabezpečovanie rekvalifikácie, v zmysle zákona č. 5/2004 Zb. o službách zamestnanosti v súlade s potrebami školy aj prostredníctvom úradu práce.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu v čase ich účasti na školení, resp. vzdelávaní, organizovanom orgánom OZ PŠaV k pracovnoprávnej problematike alebo problematike BOZP, pokiaľ sa nenaruší riadny chod školy.

## Článok 24

### Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
2. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických a odborných zamestnancov o jeden týždeň a u ostatných zamestnancov o dva týždne nad rozsah stanovený ZP. – to znamená, že pedagóg a odborný zamestnanec bude mať celkom 9 týždňov dovolenky a ekonomický, príp. prevádzkový zamestnanec, ktorý má menej ako 33 rokov bude mať 6 týždňov a ak má 33 a viac rokov, tak 7 týždňov dovolenky.
3. Odstupné podľa § 76 ZP a článku II ods. 4 KZVS
  - A. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoved'ou** 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) 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.

B. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** najmenej v sume

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval 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.

C. Pri prvom skončení pracovného pomeru **dohodou so zamestnancom bez udania dôvodu do konca kalendárneho roka, v ktorom mu vznikol nárok na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok**, ak pokles schopnosti zamestnanca vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné** v sume

- a) **troch** funkčných platov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov,
- b) **štyroch** funkčných platov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) **piatich** funkčných platov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov.

D. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný **predčasný starobný dôchodok** na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, **odstupné** v sume

- a) **troch** funkčných platov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov,
- b) **štyroch** funkčných platov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) **piatich** funkčných platov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov.

#### 4. **Odchodné** podľa § 76a ZP a článku II ods. 5 KZVS

A. 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** vo výške **troch** funkčných platov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

B. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné** vo výške **troch** funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

#### 5. V prípade že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.



6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy
  - a) pri povinných lekárskech prehliadkach,
  - b) pri opatreniach proti prenosným chorobám,
  - c) pri darovaní krvi, aferézy a ďalších biologických materiálov, ako aj na čas potrebný na cestu k odberu a späť a na zotavenie po odbere,
  - d) na činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchranej skupiny počas osobnej účasti na záchranej akcii,
  - e) na činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,
  - f) na činnosť svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy.
7. Vážnymi prekážkami na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ZP sú najmä technické, prevádzkové, organizačné dôvody a nepredvídané udalosti, predovšetkým náhly a hromadný výskyt a šírenie infekčných a iných chorôb u zamestnávateľa. Za vážnu prekážku na strane zamestnávateľa považujú zmluvné strany aj živelné pohromy a nepriaznivé poveternostné vplyvy. Počas uvedených prekážok sa zamestnancovi poskytuje voľno s náhradou mzdy vo výške 60% jeho funkčného platu. – tu ide o zákonným spôsobom ošetrované voľná zamestnancov v čase chrípkových prázdnin a iných okolnosťami vynútených prerušení riadnej prevádzky – snehová kalamita, povodeň, zlyhanie vykurovania...atď.
8. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou.
9. Pri príležitosti Odborárskeho dňa poskytne zamestnávateľ všetkým členom OZ PŠaV pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré zamestnancom umožní čerpať v čase vedľajších prázdnin.
10. Zmluvné strany sa v súlade s § 48 ods.4 písm. d) ZP dohodli na dôvodoch ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky, vo vzťahu k výkonu práce zamestnancov s druhom práce
  - a) pedagogický asistent

## **Šiesta časť Sociálny fond**

### **Článok 25 Tvorba sociálneho fondu**

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav a predpisov. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok 2024 je 1,5% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

### **Článok 26 Použitie fondu**

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595 /2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

## Siedma časť

### Článok 27 Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
3. Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
5. Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a u predsedu odborovej organizácie.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Kežmarku dňa 18.1.2024

Mgr. Lívia Vaverčáková  
predsedníčka odborovej organizácie

Org. č. 73-1003-703  
ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA  
Odborového zväzu pracovníkov  
školsťva a vedy na Slovensku  
Základná škola - Grundschule, Hradné nám. 38  
060 01 KEŽMAROK

Mgr. Miroslav Beňko  
riaditeľ ZŠ-Grundschule,  
Hradné námestie 38,  
Kežmarok



## SPLNOMOCNENIE

Základná organizácia OZ PŠ a V na Slovensku pri ZŠ-Grundschule, Hradné námestie 38, Kežmarok, IČO: 36153869 (ďalej ZO OZ PŠaV) splnomocňuje týmto Výbor ZO OZ PŠaV, aby:

- zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2024-2027 a súvisiacich dodatkov,
- **aby v prípade potreby využil ustanovenie § 230 ods. 3) ZP a prizval si 1 – 2 odborníkov OZ PŠaV na kolektívne vyjednávanie.**

ZO OZ PŠaV splnomocňuje svoju predsedníčku Mgr. Líviu Vaverčákovú na:

- podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2024-2029 a súvisiacich dodatkov, v mene našej základnej organizácie,
- **určenie náhradníka, resp. náhradníkov za člena, resp. členov Výboru ZO OZ PŠaV, ktorí sa z akýchkoľvek dôvodov nezúčastnia predmetných rokovaní, spomedzi ďalších členov ZO OZ PŠaV.**

Kežmarok, .....

.....  
ZO OZ PŠaV

## **Článok 1**

### **Všeobecné ustanovenia**

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF), v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v pôsobnosti zamestnávateľa. Jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov.
2. Tieto zásady sa môžu v priebehu roka meniť a dopĺňať vo forme dodatku ku KZ. Sú neoddeliteľnou súčasťou KZ.
3. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnancov zamestnávateľa vo veciach upravených v týchto zásadách.
4. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
5. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po vzájomnom odsúhlasení zamestnávateľa a odborovej organizácie.
6. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
7. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 najneskôr v deň dohodnutý na výplatu platu vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka.
8. Zamestnávateľ eviduje tvorbu a čerpanie SF vo vzťahu ku školským zamestnancom v osobitnej (pomocnej) evidencii za účelom preukázania transparentnosti a rovnakého prístupu ku všetkým zamestnancom pred kontrolou vykonávanou odborovou organizáciou v zmysle zákona o sociálnom fonde a ZP.
9. Zamestnávateľ je povinný vopred odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

## **Článok 2**

### **Tvorba sociálneho fondu**

Zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcej tvorbe SF:

- a) povinným prídedom, vo výške 1% **podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF** a
- b) ďalším dohodnutým prídedom **podľa § 3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona o SF** vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- c) z ďalších zdrojov, ktorými sú:
  - zostatok SF z predchádzajúceho roku vedený na osobitnom účte zamestnávateľa,
  - splátky návratných sociálnych výpomocí,
  - dary a dotácie.

### Článok 3 Pravidlá na použitie a čerpanie sociálneho fondu

#### 1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden obed vo výške **0,35 €**.

#### 2. Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ, po odsúhlasení odborovou organizáciou, poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

a) Pri zvlášť závažných ochoreniach alebo ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením zamestnanca, alebo rodinného príslušníka – dieťa, manžel (onkologické ochorenia, srdcovo – cievne, ľadvinové a ďalšie) do výšky 200,- € podľa individuálneho posúdenia jedenkrát ročne. Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

**Príloha návrhu**

- potvrdenie odborného lekára o závažnom ochorení.

b) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma, požiar, výbuch plynu) do výšky 300,- €. Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

**Prílohy:**

- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

c) Pri úmrtí manžela (ky) vo výške:  
pri 0 – 1 nezaopatrenom dieťati: 200 €,  
pri 2 nezaopatrených deťoch: 300 €,  
pri 3 a viac nezaopatrených deťoch: 400 €.

**Príloha:** úmrtný list

d) Pri úmrtí nezaopatreného dieťaťa vo výške 200 €.

**Príloha:** úmrtný list

e) Pri úmrtí zamestnanca poskytne zamestnávateľ nenávratnú sociálnu výpomoc pozostalým (manželovi, druhovi alebo nezaopatreným deťom) podľa individuálneho posúdenia finančnej situácie v rodine, najmenej vo výške 200,-€.

**Príloha:** úmrtný list

#### 3. Dary

a) Zamestnávateľ poskytne zo SF zamestnancovi finančný dar pri príležitosti životného alebo pracovného jubilea nasledovne:

- životné jubileum 50 rokov vo výške 50 €
- životné jubileum 60 rokov vo výške 50 €
- životné jubileum 55 rokov vo výške 50 €

b) Zamestnávateľ poskytne zo SF zamestnancom finančný dar za získanie Jánskeho plakety vo výške:

- diamantová – 80 €,

zlatá – 60 €,  
strieborná – 45 €,  
bronzová – 30 €.

**Príloha:** potvrdenie o získaní Jánskeho plakety

c) Pri prvom odchode do dôchodku vecný dar – kvety, finančný dar do hodnoty **50 €**

**Príloha:** potvrdenie riaditeľa školy o správnosti údajov

#### **4. Rekreačné pobyty a služby na regeneráciu pracovnej sily**

a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na služby zamerané na regeneráciu pracovnej sily a jeho estetický zovňajšok (masáž, plaváreň, sauna, zdravotné pomôcky, výživové doplnky, optické pomôcky, kaderníctvo, vlasové doplnky, kozmetika a pod.) do výšky 50,-€ ročne.

Prílohy: potvrdenie o zaplatení predmetnej služby resp. tovaru

#### **5. Poznávací - vzdelávacie zájazdy**

a) Zo SF sa poskytne príspevok na poznávací – vzdelávacie zájazdy, organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou vo výške po dohode riaditeľa školy, zástupcu OZ a finančných prostriedkov sociálneho fondu.

#### **6. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť**

a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo SF na spoločenské posedenie kolektívu zamestnancov (Deň učiteľov, vianočné posedenie a pod.) na každého zamestnanca, ktorý sa podujatia zúčastní. Príspevok sa môže použiť na prípitok, úhradu stravy, nealkoholické nápoje, dopravu alebo prenájom miestnosti.

b) Po predchádzajúcej vzájomnej dohode zmluvných strán sa príspevok môže poskytnúť aj na iné vzdelávacie a kultúrnospoločenské aktivity organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou.

#### **7. Nadštandardné osobné ochranné pracovné prostriedky (odevy, topánky)**

Zamestnávateľ zakúpi z prostriedkov SF zamestnancom potrebné nadštandardné osobné ochranné pracovné prostriedky po predchádzajúcej dohode s odborovou organizáciou.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť 1.1.2024, ich účinnosť končí rovnako ako účinnosť KZ .

V Kežmarku dňa 18.1.2024

Mgr. Lívia Vaverčáková  
predseda odborovej organizácie

Mgr. Miroslav Beňko  
riaditeľ školy

**Článok 4**  
**Rozpočet sociálneho fondu na rok 2024**

**1. Predpokladané príjmy sociálneho fondu na rok 2024:**

a/ tvorba vo výške 1,5%	13 500,- €
b/ zostatok k 31. 12. 2023	1 921,55 €
c/ splátky sociálnych návratných výpomocí	0,- €
<b>Príjmy spolu:</b>	<b>15 421,55 €</b>

**Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024:**

a/ príspevok na stravovanie	3 000,- €
b/ príspevok na dopravu do zamestnania a späť	0,- €
c/ sociálna výpomoc nenávratná	500,- €
d/ sociálna výpomoc návratná	0,- €
e/ dary	250,- €
f/ rekreačné pobyty organizované zmluvnou stranou	1 000,- €
g/ služby na regeneráciu pracovnej sily a estetický zovňajšok zamestnanca	2 750,-€
h/ exkurzno – vzdelávacie zájazdy	1 000,- €
ch/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	2 000 ,- €
i/ nadštandardné osobné ochranné pracovné prostriedky	1 500 ,- €
j/ rezerva	3 421,55 €
<b>Výdavky spolu:</b>	<hr/> <b>15 421,55 €</b>

V Kežmarku dňa 18.1.2024

.....  
Mgr. Lívia Vaverčáková  
predseda odborovej organizácie

.....  
Mgr. Miroslav Beňko  
riaditeľ školy

## Zákonník práce (vybrané ustanovenia)

**Odborová organizácia  
§ 230**

(1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.

(2) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

**§ 231**

(1) Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

(2) Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

(3) Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

(4) Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje osobitný predpis.

(5) V družstve, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, kolektívnu zmluvu podľa odseku 1 nahrádza uznesenie členskej schôdze.

**§ 232**

(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

(2) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.

(3) V prípade uvedenom v odseku 2 vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.