

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2022

uzatvorená dňa 30.12.2021 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole s materskou školou Adama Františka Kollára, Školská 86, Terchová, IČO: 51983869 zastúpenou Mgr. Vierou Zichovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov odborovej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 11.10.2018, (ďalej odborová organizácia) a

Základnou školou s materskou školou Adama Františka Kollára, Školská 86, Terchová, IČO: 42064872, zastúpenou Mgr. Mgr. Renátou Opalkovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

### 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 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Vieru Zichovú, predsedu odborovej organizácie.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.9.2008. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľky školy ako 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 Zákoník práce (311/2001) skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (39/2009) skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme (552/2003) skratka „ZOVZ“.

### Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

### Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Uzatvorením tejto KZ stráca platnosť KZ na rok 2021, uzatvorená zmluvnými stranami dňa 2. januára 2021.

(3) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

(4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom

jej zverejnenia, teda 1. januára 2022 a skončí 31. decembra 2022, v prípade nepodpísania novej kolektívnej zmluvy na rok 2023, platí táto KZ až do podpísania kolektívnej zmluvy na rok 2023.

#### Článok 4

##### Zmena kolektívnej zmluvy

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

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### Článok 5

##### Odmeny

(1) Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiateho roku veku  
Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v roku 2022 vyplatí za pracovné zásluhy zamestnancovi odmenu vo výške jeho 1 funkčného platu ( § 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(2) Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku  
Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v roku 2022 vyplatí za pracovné zásluhy zamestnancovi odmenu vo výške 300,- € .

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel odmien na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, za kvalitné vykonávanie pracovnej činnosti, na ocenenie dosahovaných kvalitných pracovných výsledkov zamestnanca, na ocenenie za splnenie osobitnej významnej pracovnej úlohy, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške odmeny rozhodne riaditeľka školy na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

#### Článok 6

##### Ďalšie dohodnuté vzťahy, pravidlá, nároky a práva zamestnancov

(1) V prípade prerušenia prevádzky rozhodnutím príslušného orgánu (chrípkové prázdniny, epidémia...) prideliť zamestnávateľ zamestnancovi náhradnú prácu. Ak zamestnancovi nie je možné náhradnú prácu prideliť, zamestnanec je povinný čerpať dovolenku, alebo náhradné voľno.

(2) Zamestnávateľ vymedzuje okruh pracovných miest, ktoré budú obsadzované opakovane len na dobu určitú, alebo nad 2 roky z dôvodu, že nie je isté, či a v akom rozsahu úväzku bude pracovné miesto obsadené z dôvodu sezónnosti práce, prihláseného a prijatého počtu žiakov a pridelenia určených finančných prostriedkov na kalendárny rok, resp. plnenie projektov nasledovne:

- učiteľka materskej školy
- učiteľ náboženskej výchovy
- asistent učiteľa
- školský špeciálny pedagóg
- novoprijatý pedagogický zamestnanec
- zamestnanci školskej jedálne.

## Článok 7

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Splatnosť platu je 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

## Článok 8

### Odstupné a odchodné

(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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) jeho 1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

- a) jeho 1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

## Článok 9

### Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v rámci rozpätia najnižšej platovej triedy a najvyššej platovej tarify, do ktorej zamestnanca zaradil, v závislosti od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do príslušného platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

## Článok 10

### Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas 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, sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie v druhom polroku 2022 pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 1 deň – Sick day.

## Článok 11

### Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕšil najmenej 33 rokov veku, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov v §103 ods. 3 ZP je 9 týždňov v kalendárnom roku.

## Článok 12

### 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 13

### 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 §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa potreby .

## Článok 14

(1) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

**Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku  
pri Základnej škole s materskou školou  
Adama Františka Kollára, Školská 86, 013 06 Terchová  
sidlom: Školská 154/86, 013 06 Terchová**

*Mgr. Klement*

odborová organizácia

ZÁKLADNÁ ŠKOLA S MATERSKOU ŠKOLOU  
ADAMA FRANTIŠKA KOLLÁRA  
Školská 86  
TERCHOVÁ

*Mgr. Alena Štefániková*

štatutárny zástupca zamestnávateľa

