

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri
Škole umeleckého priemyslu, Vodárenská 3, Prešov**

IČO: 57680914

zastúpená:

PaedDr. Alexandra Harčariková

predsedníčkou ZO OZ PŠaV
(ďalej len "Odborová organizácia")

a

zamestnávateľ:

Škola umeleckého priemyslu, Vodárenská 3, Prešov,

Vodárenská 3, Prešov 080 01

IČO: 17078407

zastúpené:

Mgr. Lindou Kočiško Pločicovou

riaditeľkou Školy umeleckého priemyslu v Prešove (ďalej len "ŠUP")

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7 prvá veta Stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenou rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu za odborovú organizáciu je predsedníčka ZO OZ PŠaV pri ŠUP PaedDr. Alexandra Harčariková.
2. ŠUP má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie Mgr. Lindy Kočiško Pločicovej rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu za ŠUP vyplýva z jej funkcie riaditeľky školy, štatutárneho zástupcu 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 č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme skratka "ZVPVZ", namiesto zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov skratka "OVZ", namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na obdobie od **1.6.2026** , skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. ŠUP uznáva v zmysle §231 ods.1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva ŠUP 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.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnancami a ŠUP a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú v ŠUP v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov ŠUP, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Táto KZ nadobúda účinnosť dňom po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, a ktorých účinnosť sa skončí pred dňom 31. decembra 2026.

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 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 rozpočtu prideleného ŠUP. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t. j. v zmysle registratúrneho a archívneho poriadku školy.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. ŠUP sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedníčke odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov ŠUP s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi ŠUP s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

ČASŤ II

KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 7

Obdobie sociálneho zmiernu a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmiernu s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmiernu postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Zb. 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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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 vyplývajúcich z nej.
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.
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov

a vybavovanie ich žiadostí, sťažností a sporov

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca ŠUP na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).
3. Každý zamestnanec má právo predložiť žiadosť, sťažnosť, spor alebo námiet najprv na úrovni ŠUP a až následne – t. j. po prijatí písomnej odpovede v zákonom stanovenej lehote, sa môže obrátiť na zriaďovateľa ŠUP, ktorým je od 01.07.2002 Vyšší územný celok – Prešovský samosprávny kraj.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa ŠUP zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - vhodné miestnosti s nevyhnutným vybavením za účelom rokovania výboru OZ pri ŠUP a členských schôdzí, za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov ŠUP v oblasti pracovnoprávnej a v oblasti kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
 - kancelársky spotrebný materiál,
 - počítač s pripojením na internetovú sieť,
 - možnosť využívania reprodukčnej techniky a videotechniky,
 - všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) a náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou uhrádza ŠUP.
2. ŠUP 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.
3. ŠUP sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy v sume funkčného platu členom ZO OZ - funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady OZ PŠaV a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej ZO PŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
4. ŠUP poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov, členom ZO OZ na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu,

organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najviac však:

- predseda výboru ZO OZ tri dni v školskom roku,
- členovia výboru ZO OZ dva dni v školskom roku,
- členovia ostatných orgánov ZO OZ dva dni v školskom roku,
- členovia orgánov OZ PŠaV dva dni v školskom roku.

Článok 11

Zrážky členských príspevkov odborárov

1. ŠUP sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu Rady OZPŠaV na Slovensku, č. účtu SK47 7500 0000 0040 2255 7772 vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena v čase realizácie výplaty za príslušný kalendárny mesiac, t. j. vždy do 15. dňa v mesiaci.
2. Člen odborovej organizácie, ktorý je na dlhodobej PN, materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke, neplatenom voľne, dôchodca alebo člen po skončení pracovného pomeru je povinný platiť mesačne udržiavací poplatok v sume 1,00 € v prospech účtu Rady OZPŠaV na Slovensku, č. účtu SK47 7500 0000 0040 2255 7772.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť ŠUP na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12

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

1. ŠUP sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - 1.1 Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - a. pri výpovedi alebo okamžitom zrušení pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP)
 - b. pri vydaní pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)

- c. pri vydaní predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
- d. pri prijatí plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- e. pri určení hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
- f. 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)
- g. pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)
- h. pri určení začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
- i. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
- j. pri určení podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP)
- k. pri odlišnom určení nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP)
- l. pri určení rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
- m. pri určení prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia na príslušný kalendárny rok a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)
- n. vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),

1.2 Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- a. opatrenia ŠUP pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ZP)
- b. opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- c. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- d. nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
- e. organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- f. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 a ZP)
- g. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- h. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8 pís. a) ZP)
- i. umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP)

- j. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
- k. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- l. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP)
- m. rozsah zodpovednosti ŠUP za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- n. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237, ods. 2, písm. a) ZP)
- o. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§237, ods. 2, pís. b) ZP)
- p. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 pís. c) ZP)
- q. organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti ŠUP, alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP)
- r. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP)
- s. pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- t. návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 ods. 5 Zákona č. 553/2003)

1.3 Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- a. ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov informovať odborovú organizáciu o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu; o dôvode prechodu; o pracovnoprávnych, 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 ŠUP - raz ročne (§ 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; o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať; o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva; o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude

uskutočňovať; o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)

- f. o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP)
- g. o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- h. o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 238 ods. 2 ZP)
- i. zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, 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 rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP)

1.4 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 (§ 239 ZP).

1.5 Vytvoriť odborovej organizácii riadne podmienky na vykonávanie kontrolnej činnosti:

- nad stavom BOZP, v oblasti PO a ochrany životného prostredia u zamestnávateľa (§149 ods.1 ZP),

1.6 Zamestnancom zabezpečiť:

- ochranu proti akýmkoľvek prejavom diskriminácie zo strany zamestnávateľa.

2. ŠUP nemôže:

- viazať pracovnú zmluvu zamestnanca na podmienku, že nebude členom odborovej organizácie, alebo prestane byť jej členom,
- prepustiť zamestnanca, alebo ho postihnúť inými sankciami pre jeho účasť na odborovej činnosti mimo pracovného času, alebo so súhlasom nadriadeného v pracovnom čase.

Článok 13

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmler so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmleru 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, pôsoiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
5. 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.

ČASŤ III

INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Článok 14

Odstupné a odchodné

1. ŠUP vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume:

- a) dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobok funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

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

d) päťnásobok funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov (§13b zák. č. 552/2003 Z. z.).

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce v sume:

a) dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) trojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) štvornásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) päťnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) šesťnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov. (§13b zák. č. 552/2003 Z. z.).

3. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 8 zák. č. 138/2019 Z. z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

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

5. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

6. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

7. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u ŠUP právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov v ŠUP a na potvrdenie o výške zárobku dosiahnutého v ŠUP pri splnení všetkých povinností zo strany zamestnanca, súvisiacich s jeho odchodom.

Článok 15

Pracovný čas, dovolenka, pracovné voľno s náhradou mzdy

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca ŠUP je 37,5 hodiny týždenne.

2. ŠUP sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

3. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, t. j. základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je 9 týždňov v kalendárnom roku.

4. ŠUP poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť deň pracovného voľna na deň 15.9.2026, podľa §141 ods.3 písm. c) ZP, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

5. ŠUP poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť deň pracovného voľna , na sprevádzanie prvého dieťaťa v prvý deň do školy, podľa §141 ods.3 písm. c) ZP, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 16

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Zaväzuje sa za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
3. ŠUP sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
4. ŠUP sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľskú zmluvu nezrušiť.

Článok 17

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Osobný príplatok

1. ŠUP sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
2. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 3 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré sú súčasťou Pracovného poriadku a sú aktualizované každý školský rok pre jednotlivé skupiny zamestnancov.
4. ŠUP sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka na celý školský rok.

5. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

6. ŠUP je povinná vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

2. Odmeny

1. ŠUP môže poskytnúť zamestnancovi odmenu (§ 20 ods. 1a) b) 553/2003 OVZ):

a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,

b) za plnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.

2. ŠUP sa zaväzuje, vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu a pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu.

3. ŠUP môže vyplatiť zamestnancovi odmenu:

a) za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,

b) za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

4. Odmena podľa odseku 3 písm. a) ak bude priznaná sa vypláca v mesiaci jún, t. j. vo výplate za mesiac máj príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 3 písm. b) ak bude priznaná sa vypláca v mesiaci december, t. j. vo výplate za mesiac november príslušného kalendárneho roka.

Článok 18

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. ŠUP sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. ŠUP sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 19

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

ŠUP sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, t. j. nepedagogický zamestnanec, 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 OVZ). Takáto úprava tarifných plátov sa vykoná k prvému dňu v mesiaci po dni účinnosti KZ.

ČASŤ IV

VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV, PODNIKOVÁ SOCIÁLNA POLITIKA

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. ŠUP v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák. 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. ŠUP sa v záujme toho zaväzuje :

- a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),

- c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vo vzťahu k práci a vzhľadom 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),
- d) zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov 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. c) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.
- e) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- g) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- i) poskytovať zamestnancom ochranný pracovný odev a ochrannú 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),
- j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života, alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
- l) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

- o) znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§6 ods. 11 zákona o BOZP).
- p) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu, alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)

Článok 21

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP v ŠUP.
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 pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) Kontrolovať, či ŠUP riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch
 - d) a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života, alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch, alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - e) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
 - f) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

1. ŠUP sa zaväzuje:
 - a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek na škole a pracoviskách odborného výcviku udržiavať v zmysle platných právnych predpisov,

b) ŠUP vyplatí náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancovi sumárne za prvých 14 dní..

Článok 23

Sociálne služby

1. ŠUP vytvorí organizačné a časové podmienky v rozsahu najmenej jedného pracovného dňa na začiatku hlavných prázdnin pre účely účasti zamestnancov na relaxačnom pobyte organizovanom odborovou organizáciou, ak sa ho zúčastní viac ako 50 % zamestnancov. Zamestnávateľ poskytne na účel účasti na tomto pobyte zo sociálneho fondu príspevok pre zamestnancov v súlade s možnosťami sociálneho fondu podľa dohody s odborovou organizáciou.

2. Odborový zväz sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom podľa svojich možností poradenstvo v pracovno-právnej a sociálnej oblasti vyplývajúcej zo vzťahu ŠUP – zamestnanec s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

3. ŠUP sa zaväzuje poskytnúť k 1. septembru daného obdobia jeden krát za dva roky učiteľom telesnej a športovej výchovy finančné prostriedky až do výšky 200 eur na zakúpenie športového odevu a športovej obuvi. Finančné vyúčtovanie tejto sumy bude predložené vedeniu školy v súlade s platnou legislatívou najneskôr do 3 dní od zakúpenia tohto odevu a obuvi. Podmienkou poskytnutia tejto finančnej náhrady učiteľom telesnej a športovej výchovy je uzatvorenie pracovného pomeru na dobu neurčitú a trvanie pracovného pomeru v ŠUP viac ako 2 roky.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu a rekvalifikáciu

1. ŠUP sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné písomné dohody so ŠUP, bude ŠUP poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

3. Dohodu nemožno dojednať so zamestnancami, ktorí sa na pokyn ŠUP musia povinne zúčastniť na odbornom školení, kurzoch za účelom prehlbovania si kvalifikácie nevyhnutnej pre výkon svojej práce dojednanej v pracovnej zmluve. Účasť na týchto školeniach sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

4. ŠUP poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
- b) ďalšie dva pracovné dni na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,

5. Pracovné voľno podľa odseku 4 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so ŠUP.

Článok 25

Ostatné príspevky

1. Ostatné príspevky definované v Zákonníku práce (príspevok na rekreáciu, príspevok na športovú činnosť dieťaťa, príspevok na štátom podporované nájomné bývanie) budú priznané po splnení legislatívnych podmienok v zmysle §152a), b), c) Zákonníka práce.

Článok 26

Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu vo výške 1 % a ďalší prídeltu vo výške 0,05 %, spolu vo výške 1,05 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v Zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

ČASŤ V
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 27

Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods. 5 písm. b) a ods. 6 zák. č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
3. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
5. Prílohu tejto kolektívnej zmluvy tvoria:
 - Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu ŠUP na príslušný rok a ďalšie roky v období platnosti KZ,
 - Kritériá priznania osobného príplatku na jednotlivých úsekoch školy podľa platného Organizačného poriadku školy v príslušnom školskom roku.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Prešove 08.06. 2026

