

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi

Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy  
zastúpenou Mgr. Ľubicou Pistlovou, PhD.,

Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu pracovníkov polygrafie  
zastúpenou Ing. Margitou Čížikovou,

na strane jednej (ďalej len „odborová organizácia“ alebo „odborové organizácie“)

a

Strednou odbornou školou polygrafickou, zastúpenou riaditeľom  
Ing. Romanom Šípom, PhD., na strane druhej (ďalej len „organizácia“ alebo „zamestnávateľ“)

Kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v súlade s platnými pracovno-právnymi a inými všeobecne záväznými právnymi predpismi a určuje rozšírené pracovnoprávne nároky zamestnancov. Nároky, ktoré vznikli z tejto zmluvy sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

Odborové organizácie zabezpečia oboznámenie zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia.

### Čl. 1 Základné ustanovenia

1. Cieľom kolektívnej zmluvy je upraviť pracovno-právne vzťahy medzi zamestnancami a organizáciou ako zamestnávateľom v súlade s pracovno-právnymi predpismi, najmä zákonom o výkone práce vo verejnom záujme, zákonníkom práce (ďalej len ZP), zákonom o službách zamestnanosti, a to tak, aby sa vytvárali dobré predpoklady na uspokojenie potrieb zamestnancov.
2. Kolektívna zmluva upravuje aj podmienky na poskytovanie platových náležitostí a ostatné nároky zamestnancov v pracovných vzťahoch v rozsahu ustanovenom kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na obdobie 1. 1. 2023–31. 8. 2024 (ďalej len „KZ vyššieho stupňa“).

### Čl. 2 Rozsah platnosti kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
2. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Jej účinnosť sa začína dňom 1. januára 2024 a končí dňom 31. augusta 2024. Jej prijatím stráca platnosť Kolektívna zmluva uzatvorená na rok 2023.

### Čl. 3 Základné podmienky pre činnosť odborovej organizácie

1. Vzťahy medzi odborovými organizáciami pôsobiacimi v organizácii a organizáciou sa riadia ustanoveniami § 229 až § 232 ZP.
2. Organizácia poskytne na vyžiadanie príslušnému odborovému orgánu potrebné pracovno-právne, organizačné, ekonomické, mzdové a technické informácie s výnimkou informácií charakteru obchodného tajomstva a informácií upravených zákonom o ochrane osobných údajov. Informácie o odmeňovaní zamestnancov poskytne organizácia len s ich písomným súhlasom. Zástupcovia odborovej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj po skončení výkonu funkcie.
3. Organizácia prizýva v zmysle príslušných ustanovení zákonníka práce zástupcov príslušných odborových orgánov na porady vedenia, ktorých programom sú otázky týkajúce sa priamo záujmov zamestnancov v oblastiach zamestnaneckých, pracovno-právnych, mzdových a sociálnych. Organizácia pri rozhodovaní prihliada na stanovisko odborovej organizácie. Povereným zástupcom podáva požadované vysvetlenie a informácie o opatreniach, ktoré na základe týchto stanovísk prijala.
4. Organizácia podľa prevádzkových podmienok umožní na základe žiadosti príslušného odborového orgánu konanie členskej schôdze, resp. konferencie v pracovnom čase. K tomu poskytne organizácia primeranú miestnosť. Termín konania dohodne predseda odborovej organizácie s vedúcim organizácie.
5. Organizácia uvoľní na základe vyžiadania príslušným odborovým orgánom pracovníkov – odborových funkcionárov na školenie, semináre a iné akcie organizované odborovým zväzom, pokiaľ tomu nebránia závažné prevádzkové dôvody organizácie. Uvoľnenie sa považuje za iné úkony vo všeobecnom záujme a pracovníkom sa poskytuje náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.
6. Pre rokovanie výborov odborových organizácií poskytne organizácia na vyžiadanie primeranú miestnosť.
7. Zamestnanci majú právo prostredníctvom odborovej organizácie:
  - a) aktívne sa zúčastňovať na rozhodnutiach svojho zamestnávateľa, ktoré sa týkajú ich sociálnych a ekonomických záujmov, a to:
    - spolurozhodovaním,
    - prerokovaním,
    - právom na informácie,
    - kontrolnou činnosťou,
  - b) na informácie o hospodárskej a finančnej situácii svojho zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji tejto činnosti (§ 238 ZP),
  - c) na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

### Čl. 4 Pracovný pomer na dobu určitú

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:
  - a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej

- neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
  - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
  - d) vykonávania nasledovných prác dohodnutých v tejto kolektívnej zmluve:
    - vedúci polygrafickej výroby – v priebehu roka sa môže znižovať efektívnosť polygrafickej výroby,
    - technolog – kalkulát – v priebehu roka sa môže znižovať efektívnosť polygrafickej výroby,
    - kuchárka – v priebehu školského roka sa môže meniť počet stravníkov,
    - pomocná kuchárka – v priebehu školského roka sa môže meniť počet stravníkov,
    - vrátnik – v priebehu roka sa môže znižovať efektívnosť podnikateľskej činnosti.

## Čl. 5 Pracovný čas

1. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.
2. Na základe čl. II bod 1 KZ vyššieho stupňa je pracovný čas zamestnanca 37 a 1/2 hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
3. Uvedený pracovný čas sa považuje za tzv. čistý pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať na svojom pracovisku, ak nie je ďalej uvedené inak.
4. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov bližšie upravuje pracovný poriadok organizácie.

## Čl. 6 Tarifný plat nepedagogického zamestnanca

1. Pri nástupe do práce určí zamestnávateľ zamestnancovi (okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca) tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v najvyššej platovej tarife platovej triedy a zaradí zamestnanca do 14 platového stupňa, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

## Čl. 7 Odmena

1. Organizácia môže poskytovať zamestnancovi odmenu podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
2. Pedagogickému zamestnancovi za 1 hodinu (45 minút) komisionálnej skúšky (pri individuálnom štúdiu podľa individuálneho učebného plánu) a rozdielovej skúšky (pri pristúpení žiaka z inej SŠ) sa prizná odmena 7,00 €/skúšajúci učiteľ a 5,00 €/člen komisie.
3. Za prácu s integrovanými žiakmi sa učiteľovi a majstrovi OV prizná mesačne odmena vo výške:
  - 5,00 € za 1 žiaka pre triedneho učiteľa,
  - 6,00 € za 1 žiaka s upraveným tematickým plánom zaradeného do 1. skupiny,
  - 10,00 € za 1 žiaka s upraveným tematickým plánom zaradeného do 2. skupiny.
4. Za 1 hodinu práce v spojenej triede sa učiteľovi prizná odmena vo výške 3,00 €.

5. Za prácu zastupujúceho triedneho učiteľa trvajúcu dlhšie ako dva týždne sa učiteľovi prizná odmena za zastupovanie v sume alikvotného príplatku za činnosť triedneho učiteľa.
6. Za prácu vo výchovnej skupine rozšírenej o žiakov zo skupiny neobsadenej chýbajúcim vychovávateľom v rozsahu viac ako tri dni za sebou sa prizná vychovávateľovi odmena vo výške 3,00 € na 1 deň.
7. Majstrom odbornej výchovy za prácu v rozšírenej pracovnej skupine o žiakov zo skupiny neobsadenej majstrom odbornej výchovy sa prizná odmena vo výške:

Ročník	Do 12 žiakov	Nad 12 žiakov
I.	4,00 €/deň	6,00 €/deň
II.	5,00 €/deň	7,00 €/deň
III., IV.	6,00 €/deň	8,00 €/deň

8. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa predchádzajúceho textu vrátane jej výšky a odôvodnenia predkladá príslušný vedúci zamestnanec riaditeľovi organizácie. Podkladom pre priznanie odmeny podľa bodov 2 až 7 tejto časti kolektívnej zmluvy je mesačný výkaz, ktorý predkladá pedagogický pracovník na konci kalendárneho mesiaca podľa pokynov vedúceho pracovníka.

## Čl. 8 Príplatok za zmennosť

1. Zamestnancovi, ktorému organizácia rozvrhla pracovný čas v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť v nasledovnej výške:
  - dvojzmenná prevádzka na vrátnici: 10,00 € mesačne
  - nepretržitá prevádzka na vrátnici: 20,00 € mesačne
  - dvojzmenná prevádzka v polygrafickej výrobe: 33,50 € mesačne
  - dvojzmenná prevádzka v kuchyni: 25,00 € mesačne
  - nepretržitá prevádzka vychovávateľa v ŠI: 20,00 € mesačne
2. V prípade, že zamestnanec odpracoval vo viaczmennom režime len časť mesiaca, patrí mu príplatok za zmennosť v alikvotnej časti. V prípade, že zamestnanec pracuje na skrátenej úväzok, patrí mu príplatok za zmennosť v alikvotnej časti matematicky vypočítaný a zaokrúhlený na centy.

## Čl. 9 Dovolenka za kalendárny rok

1. Podľa čl. II bod 2 KZ vyššieho stupňa základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa (zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov v kalendárnom roku.

## Čl. 10 Odstupné

1. Na základe článku II bod 4 KZ vyššieho stupňa, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

## Čl. 11 Odchodné

1. Podľa § 76a ods. 1 ZP patrí zamestnancovi 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 najmenej v sume jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeneho dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Na základe článku II bod 5 KZ vyššieho stupňa zamestnávateľ poskytne pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
3. Podľa § 76a ods. 2 ZP patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
4. Na základe článku II bod 5 KZ vyššieho stupňa pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
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.

## Čl. 12 Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Podľa čl. II bod 6 KZ vyššieho stupňa je výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v období od 1. 1. 2023 do 31. 8. 2024 najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
  - a) U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2022 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2022, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2023 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
  - b) U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2023 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2023, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v období od 1.1. 2024 do 31. 8. 2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

## Čl. 13 Sociálny fond

7. Celkový prídelený zamestnávateľom do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelením vo výške 1 % a

- b) ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

#### **Čl. 14 Stravovanie zamestnancov**

1. Organizácia zabezpečí v súlade so ZP stravovanie zamestnancov pracujúcich v organizácii na základe pracovnej zmluvy. Stravovanie zabezpečí organizácia vo vlastnom stravovacom zariadení, ak nie je ďalej uvedené inak. Organizácia zabezpečí stravovanie aj zamestnancom organizácií, s ktorými podpísala zmluvu o stravovaní a pracovníkom iných organizácií, ktorí boli rozhodnutím iného subjektu pridelení na výkon práce v organizácii.
2. Organizácia zabezpečí stravovanie rodinných príslušníkov zamestnancov a dôchodcov, ktorí pracovali v organizácii, a tiež dôchodcov, ktorí v organizácii nepracovali, a to výhradne len v celkovej cene jedla.
3. Pri stravovaní použije organizácia platné receptúry a normy spotreby surovín schválené štátnymi orgánmi.
4. Svojim zamestnancom organizácia poskytne za každú odpracovanú zmenu jedno teplé hlavné jedlo (obed, večera) vrátane primeraného nápoja vo výške úhrady od zamestnanca podľa internej smernice *Ceny stravovania v školskej jedálni* prerokovanej s odborovou organizáciou.
5. Zamestnancom pracujúcim v nepretržitej prevádzke v 12 h pracovných zmenách poskytne organizácia za každú odpracovanú zmenu od 18.00 h do 06.00 h a za každú odpracovanú zmenu v sobotu, v nedeľu a vo sviatok jedno jedlo prostredníctvom vlastného stravovacieho zariadenia, a to na základe jeho objednávky danej pred nástupom na pracovnú zmenu. Jedlo zabezpečí organizácia v zdravotne vyhovujúcom obale. Uskladnenie a ohrev jedla zabezpečí organizácia na vrátnici TV alebo ŠI.

#### **Čl. 15 Ubytovanie zamestnancov**

1. Svojim zamestnancom s miestom trvalého pobytu mimo sídla organizácie môže poskytnúť organizácia pri dostatku voľných ubytovacích kapacít v školskom internáte primerané ubytovanie na základe samostatných zmlúv o ubytovaní. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi zľavu z ceny ubytovania.

#### **Čl. 16 Športová činnosť zamestnancov**

1. Zamestnancom organizácie poskytne organizácia na športové vyžitie v sobotu, nedeľu a cez pracovný týždeň športový areál a priestory telocviční podľa spracovaného rozvrhu využitia priestorov a podľa predložených požiadaviek zo strany odborovej organizácie.

#### **Čl. 17 Ochrana pracovných miest**

1. O kumulácii, rušení alebo vytváraní pracovných miest zamestnávateľ vopred informuje príslušný odborový orgán.
2. Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto ešte pred tým, než bude ponúknuté inej fyzickej osobe (§ 6 zákona č. 552/2003 Z. z.) a ponuku voľných pracovných miest zamestnávateľ zverejní na nástenke ZO OZ s potrebnými náležitosťami určenými zákonom.
3. Ak prejaví záujem o uvoľnené pracovné miesto viac uchádzačov a všetci budú spĺňať podmienky pre výkon pracovnej pozície, zamestnávateľ uprednostní uchádzača, ktorého pracovné miesto sa bude rušiť z organizačných dôvodov.

## **Čl. 18 Všeobecné ustanovenia**

1. Všetky nároky a záväzky vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy vznikajú zamestnancom odo dňa účinnosti kolektívnej zmluvy, alebo odo dňa vzniku pracovného pomeru, ak vznikol po dni uzatvorenia tejto kolektívnej zmluvy.
2. Táto kolektívna zmluva je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
3. Zmluvné strany sa dohodli na vzájomnej výmene informácií. Navzájom sa budú neodkladne informovať predovšetkým o pripravovaných opatreniach, ktoré sa dotýkajú záujmov partnera.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní kolektívnej zmluvy túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedom odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
5. Odborová organizácia s väčším počtom členov sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa, ktorí nie sú členmi odborovej organizácie, s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia. Oboznámenie zamestnancov, ktorí sú členmi odborov, zabezpečí príslušná odborová organizácia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom kolektívnej zmluvy sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto kolektívnej zmluvy do 30 dní od požiadania.
6. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

## **Čl. 19 Platnosť a účinnosť**

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2024 do 31. augusta 2024. Ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré nie sú upravené v KZ vyššieho stupňa sú účinné až do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívna zmluva môže byť vypovedaná len písomne vo výpovednej lehote 6 mesiacov.
3. Znenie tejto kolektívnej zmluvy je možné meniť a dopĺňať len v písomnej podobe na základe vzájomného písomného súhlasu oboch zmluvných partnerov.
4. Kolektívna zmluva bola vyhotovená v troch origináloch, z ktorých každá zmluvná strana dostane jeden originál.

V Bratislave 30. 12. 2023

Ing. Roman Šíp, PhD., riaditeľ organizácie

Mgr. Ľubica Pistlová, PhD., predsedníčka ZO SOZPŠaV

Ing. Margita Čížiková, predsedníčka ZO SOZPP