

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA ROK 2021
/ďalej KZ/**

medzi

**Radou základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
pri Špeciálnej základnej škole – Speciális Alapiskola,
Lesná 9, 94603 Kolárovo
/ďalej R ZO OZ/
zastúpenou Mgr. Alenou Šrámkovou, predsedkyňou
/ďalej odborová organizácia/**

a

**Špeciálnou základnou školou – Speciális Alapiskola
Lesná 9, 94603 Kolárovo
/ďalej SZŠ /
zastúpenou Mgr. Katarínou Balontayovou,
riaditeľkou školy
/ďalej zamestnávateľ/**

nasledovne:

ČASŤ I

Úvodné ustanovenie

Článok I

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Rada ZO OZ PŠaV má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v zmysle čl. 6 ods. 1 stanov OZ PŠaV na Slovensku zaevidované na Ministerstve vnútra SR dňom 13.2.1997. Oprávnenie zástupcu rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku II. B, III. C stanov odborovej organizácie.
2. **Zamestnávateľ – Špeciálna základná škola – Speciális Alapiskola, Lesná 9, 94603 Kolárovo /ďalej ŠZŠ/** má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.10.2007. Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľky ŠZŠ ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
3. **Zamestnávateľ – Špeciálna základná škola, Lesná 9, 94603 Kolárovo /ďalej ŠZŠ/** má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.10.2007. Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľky ŠZŠ ako zástupcu štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
4. Na účely tejto **kolektívnej zmluvy /ďalej KZ/** sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa „**zmluvné strany**“, namiesto Zákonníka práce „**ZP**“, namiesto Zákona o verejnej službe „**ZVS**“ a namiesto kolektívnej dohody „**KD**“.

Článok II

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatváranie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú zúčastniť sa a neodmietnuť účasť na rokovaniach, ktoré súvisia a dotýkajú sa predmetu dohôd vymedzených touto KZ.

Článok III

Pôsobnosť KZ

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zmluvnými stranami, práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. KZ sa uzatvára na 1 rok. Jej účinnosť sa začína dňom 1. januára 2021 a končí 31.12.2021, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je dojednaná odchyľne.

Článok IV

Zmena KZ

1. Ak počas platnosti KZ dôjde k zmenám legislatívy právnych, sociálnych, mzdových, prípadne iných predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých článkov a rozhodnutí v tejto KZ, zaväzujú sa zmluvné strany dohodnúť zmeny bezodkladne formou dokladov, dodatkov a iných ustanovení v príslušných častiach v súlade s platnými predpismi.
2. KZ a jej rozsah sa môže meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán.

Článok V

Archivovanie KZ

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

Článok VI

Oboznámenie zamestnancov s KZ

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že po podpísaní KZ, do 30 dní oboznámi zamestnancov s obsahom tejto KZ.
2. Novoprijatých zamestnancov v zmysle § 41 ods. 1 ZP pošle zamestnávateľ za účelom oboznámenia sa s KZ za úsekovým dôverníkom ZO OZ najneskôr do 5 pracovných dní od podpísania pracovnej zmluvy.

ČASŤ II

Článok VII

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ

1. Zamestnávateľ vyplatí odmenu zamestnancovi, ktorý je nepretržite v pracovnom pomere najmenej 5 rokov alebo je členom ZO OZ PŠaV na Slovensku posledných 10 rokov takto:

a) Pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške funkčného platu

Článok VIII

Výplata mzdy, preddavku na mzdu a zrážky zo mzdy

1. Zamestnávateľ Špeciálna základná škola – Speciális Alapiskola, Lesná 9, 94603 Kolárovo, sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne najneskôr v **dvanásty** deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. V zmysle Čl. III Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na rok 2018, dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa zmluvné strany dohodli nasledovne:
 - v období od prvého do desiateho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti **55 %** denného vymeriavacieho základu – od 1.1.2021 do 28.2.2021
 - v období od prvého do desiateho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti **70 %** denného vymeriavacieho základu – od 1.3.2021 do 31.12.2021
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvieť príspevok za člena odborovej organizácie v prospech účtu ZO PŠaV na Slovensku, č. účtu: **4017798950/7500**, IBAN: **SK04 7500 0000 0040 1779 8950**, BIC (SWIFT) CEKOSKBX, s VS: **732107004**, KS: 0558 vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 25. dňa v mesiaci.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok IX

Odstupné §76 a odchodné §76a)

Pracovné podmienky zamestnávania – podľa KZ vyššieho stupňa na rok 2021:

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa § 76 Zákonníka práce zvýšené o jeden funkčný plat nad rozsah zákona pre verejných aj štátnych zamestnancov. (KZ vyššieho stupňa – bod 3)
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76 a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa (KZ vyššieho stupňa - bod. 4).

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

ČASŤ III

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok X

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 IV. ods. 2 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku IV. ods. 2 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluka, pri splnení zákonných podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd kým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené, sa zmluvné strany zaväzujú nespochybňovať.

Článok XI

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevyniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov v nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR /ďalej ministerstvo/.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Ak je konanie podľa predchádzajúcich bodov neúspešné, potom sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok XII

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach.

Článok XIII

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti OZ, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.

Článok XIV

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ najmä:

1. Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:
 - a) čerpanie prostriedkov sociálneho fondu
 - b) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborových funkcionárov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
 - c) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
 - d) rozviazanie pracovného pomeru osamelého zamestnanca, ktorý sa stará o deti do 15 rokov a zamestnancom nad 50 rokov veku (do dosiahnutia veku potrebného do dôchodku), u týchto zamestnancov rozviazať pracovný pomer iba v mimoriadnych prípadoch.
2. Vopred prerokovať s výborom ZO OZ najmä:
 - a) opatrenie, ktoré budú uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnanie a udržiavať kvalifikovaných zamestnancov v zamestnaní, opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia a ochranu práce
 - b) prevedenie zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase, výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom
 - c) vydanie vnútorného mzdového predpisu
 - d) vykonávanie periodických previerok BOZP
 - e) odstraňovanie nedostatkov v oblasti BOZP
 - f) spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania
3. Informovať výbor RZOOZ najmä o:
 - a) zásadných otázkach svojho rozvoja
 - b) zámeroch personálnych zmien
 - c) sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku
 - d) rozpisovom liste rozpočtových limitov a ukazovateľov
 - e) chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností

Článok XV

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržať sociálny mier so zamestnávateľom, v zmysle článku XI. tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať zástupcu zamestnávateľa na zasadnutia svojich orgánov za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ

Článok XVI

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a príslušných ustanovení zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenie, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené poruchy, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb y povolania, viesť ich prevenciu,
 - f) uvoľňovať z práce členov BOZP na výkon kontroly BOZP,
 - g) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúce zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a programe jej realizácie,
 - h) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - i) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,

- j) poskytovať zamestnancom ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovnú odev, pracovnú obuv,
- k) tieto OOPP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, (prípadne touto povinnosťou zaviazá zamestnanca), kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- l) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OOPP,
- m) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracovisku, za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách kde pracujú nefajčiari.

Článok XVII

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a. kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdraviu neohrozujúcej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s 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 ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
 - d. upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu , ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
3. Vykonaných opatreniach podľa písmena c) predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosť práce
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - 1 krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - 1 krát za rok rozsah a podmienky poskytovania OOPP v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

Článok XVIII

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

1. umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnávateľa
2. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
3. po dohode s odborovou organizáciou a podľa finančných možností v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú liečbu a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

Článok XIX

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. ZO umožní organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných aj vedľajších prázdnin.
2. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov - členov zväzu a ich rodinných príslušníkov v závislosti od finančných prostriedkov.

Článok XX

Stravovanie

Zamestnávateľ Špeciálna základná škola – Speciális Alapiskola Kolárovo sa zaväzuje v zmysle §152 ZP zabezpečovať stravné lístky (SL) v hodnote **4,20 € /ks** od **1.1. 2021 do 31.12.2021** nasledovne:

- **Zamestnávateľ: 2,31 € (55% z 4,20)**
- **Zamestnávateľ: 0,69 € (Sociálny fond)**
- **Zamestnanec: 1,20 €**

Článok XXI

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa stará o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, o jej zvyšovanie v zmysle § 153 - 155 ZP.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia. Aj prostredníctvom úradu práce.

3. Študujúcim zamestnancom, s ktorými riaditeľ/ka školy uzavrel/a dohodu o prehlbovaní kvalifikácie, budú poskytované pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov Zákonníka práce.

Článok XXII

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1 % a ďalším prídelom vo výške najmenej 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
2. Evidenciu sociálneho fondu vedie zamestnávateľ.
3. Nevyčerpané prostriedky fondu sa prevádzajú do nasledujúceho roka.
4. Zamestnávateľ:
 ŠZŠ – Speciális Alapiskola Kolárovo:
 poskytne zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie vo výške **0,69 €**
 od 1.1.2021 do 31.12.2021
5. Zamestnávateľ poskytne príspevky zo sociálneho fondu podľa prílohy:

 > Príloha č.1 – Tvorba a použitie sociálneho fondu - ŠZŠ – Speciális Alapiskola
6. Príspevok z fondu zamestnávateľ nemôže použiť na odmeňovanie za prácu.
7. Zmenu rozdelenia prostriedkov sociálneho fondu možno urobiť na základe dohody medzi zamestnávateľom a ZO OZ v priebehu platnosti tejto KZ. Dohoda musí byť písomná.
8. Z fondu možno prispievať iba na činnosti a akcie organizované zamestnávateľom alebo spolu organizované s odborovou organizáciou.
9. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2020 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2020, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. 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.

Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zmluvách uzatvorených počas

roka 2020 je 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

10. Zamestnávateľ ŠZŠ – Speciális Alapiskola Kolárovo, vyplatí odmenu zo sociálneho fondu zamestnancovi, ktorý je nepretržite v pracovnom pomere školy najmenej 5 rokov alebo je členom ZO OZ PŠaV na Slovensku posledných 10 rokov takto:
- Pri pracovnom jubileu 25, 30, 35, 40 rokov za každý rok v trvalom pracovnom pomere v školstve sumou vo výške 5,00 € v závislosti od finančných možností školy.

ČASŤ IV

Článok XXIII

Podmienky zamestnania

1. Stanovený týždenný pracovný čas je v našich podmienkach 37,5 hodín.
2. Zamestnávateľ môže rozsah práce nadčas v kalendárnom roku nariadiť zamestnancovi v pracovnom pomere najviac 400 hodín s jeho súhlasom v zmysle zákona číslo 311/2001 Z.z. - § 97 ods.10
3. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie v prvom polroku 2021 pracovné voľno/služobné voľno s náhradou mzdy rozsahu 1 deň.
5. Zamestnávateľ poskytne verejnému zamestnancovi v druhom polroku 2021 príspevok vo výške 100 eur. Podmienkou je trvanie pracovného pomeru k 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov a zamestnanec nemôže byť v skúšobnej dobe. Príspevok sa vyplatí v mesiaci December 2021.
6. Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe:

Zamestnávateľ určí tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým a odborným zamestnancom, a vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne, manipulačné s prevahou fyzickej práce a pracovné činnosti s prevahou duševnej práce podľa základnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe, z 14-tého platového stupňa.

Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa určí tarifný plat nezávisle od dĺžky započítanej praxe: spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu upratovania, kúrenia, školníckych a údržbárskych prác, samostatné odborné činnosti s prevahou duševnej práce z oblasti zabezpečenia účtovnej agendy, samostatné odborné činnosti s prevahou duševnej práce z oblasti zabezpečenia a spracúvania mzdovej agendy.

7. Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne, manipulačné s prevahou fyzickej práce určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. (553/2003 Z. z. Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, §7 ods 4).

Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určuje nezávisle od započítanej praxe:

Por.č	Okruh pracovných činností	Platová trieda	Platový stupeň
1.	Spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu upratovania	1	14
2.	Spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu údržbársky prác	2	14
3.	Spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu kúrenia	1	14
4.	Samostatné odborné činnosti s prevahou duševnej práce z oblasti zabezpečenia účtovnej agendy	6	14
5.	Samostatné odborné činnosti s prevahou duševnej práce z oblasti zabezpečenia a spracúvania mzdovej agendy	6	14

ČASŤ V

Článok XXIV

Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v piatich exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden podpísaný exemplár.
2. KZ sa uzatvára na dobu **od 01.01.2021 do 31.12.2021** s účinnosťou **od 01.01.2021**
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

Kolárovo, 25.1.2021

.....
Mgr. Katarína Balontayová
riaditeľka školy
ŠZŠ – SAI Kolárovo

.....
Mgr. Alena Šrámková
predsedkyňa ZOOZ
ŠZŠ – SAI Kolárovo