

Špeciálna základná škola. Jilemnického 94/3, 050 01 Revúca

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2021

S účinnosťou od 01.01.2021

Božena Zatrochová
predseda ZO OZ PŠaV na Slovensku

Mgr. Iveta Jančíková
štatutárny orgán zamestnávateľa

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 01.03.2021 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Špeciálnej základnej škole, Jilemnického 94/3, Revúca, IČO: 31944132, zastúpenou Boženou Zatrochovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 2 ods. 2b) stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 28.01.2021 (ďalej odborová organizácia)

a

Špeciálnou základnou školou so sídlom v Revúcej, Jilemnického 94/3, IČO: 35985259, zastúpenou Mgr. Ivetou Jančíkovou, riaditeľkou (ďalej zamestnávateľ), nasledovne:

Prvá časť **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ a použitie skratiek.

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5 ods.6 prvá veta stanov OZPŠaV na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z čl.2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 28.01.2021, ktorým členská schôdza odborovej organizácie splnomocnila na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Boženu Zatrochovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 28.01.2021 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1999. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa školy, ako 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 Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. 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. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.01.2021 a končí dňom 31.12.2021.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej obsah sa môže 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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť s účinnosťou od budúceho kalendárneho roka ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od schváleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z tohoto stretnutia sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
3. Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Odmeňovanie zamestnancov, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať na odmeňovanie zamestnancov zákon o odmeňovaní.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zabezpečia, aby zamestnávateľ posielal plat, resp. mzdu zamestnancov na ich osobný bankový účet, najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúcej mesiaca. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec určil (§ 130 ods.8. ZP).
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v trvalom pracovnom pomere odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume 100% jeho funkčného platu.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.novembra najmenej šesť mesiacov, odmenu v sume 100 eur. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri úmrtí rodinného príslušníka pracovné voľno 1 deň nad rozsah určený Zákonníkom práce § 141 ods. 2, písm. d, bod 1 až 4.

Článok 8

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 zákona o odmeňovaní).
2. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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 v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 nad rozsah § 76a ods.2 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah § 76a ods.2 Zákonníka práce v sume troch funkčných plátov zamestnanca 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.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1. Doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie si môže zamestnanec uplatniť len z hlavného pracovného pomeru.
2. Zamestnávateľ začne platiť zamestnancovi – poistencovi príspevok v stanovenej výške po uplynutí čakacej doby. Čakacia doba je tri mesiace a vzťahuje sa na novoprijatých zamestnancov.
3. Čakacia doba sa neuplatní pri bezprostredne nadväzujúcom opätovnom dohodnutí pracovného pomeru.
4. Zamestnávateľ začne platiť zamestnancovi - poistencovi mesačný príspevok na DDP, ak výška jeho mesačného príspevku je minimálne 20,- €.
5. Ak zamestnanec uzavrel alebo uzavrie zamestnaneckú zmluvu s viacerými doplnkovými dôchodkovými poisťovňami, zamestnávateľ platí príspevok len raz, a to do doplnkovej dôchodkovej poisťovne, ktorú si zamestnanec písomne určí a zamestnávateľ s ňou uzatvorí dohodu.
6. Zamestnávateľ prispeje zamestnancovi – poistencovi na DDP mesačne príspevkom vo výške 20,- €.
7. Zamestnávateľ neplatí zamestnancovi - poistencovi mesačný príspevok na DDP ak zamestnanec – poistenec prerušil účasť na DDP.
8. V prípade priaznivej finančnej situácie na konci kalendárneho roka zamestnávateľ prispeje jednorazovou finančnou čiastkou sporiteľom DDP.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

V roku 2021 sa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodín týždenne. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný čas je dlhší ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Čerpanie dovoleniek v súlade s § 111 ods. 1 ZP určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov príslušnej súčasti tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
3. Zamestnávateľ určí v súlade s ustanovením § 111 ods. 2 ZP po dohode so zástupcami zamestnancov hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov.
4. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2121 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm.c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna . Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

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, nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 14

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 z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že v prípade 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, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. V prípade, ak zmluvné strany nevyriešia kolektívny spor pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 15

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 formou sťažnosti podanej zamestnávateľovi, prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 16

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 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :
 - a) miestnosti na rokovanie výboru a zasadnutia členskej schôdze odborovej organizácie
 - b) telefónnu linku za účelom telefonického spojenia a počítačové spojenie na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti
 - d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad
 - e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy.

Článok 17

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť vo vzťahu k odborovej organizácii povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ. Zamestnávateľ je povinný :

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 z. č. 552/2003)
 - vydanie vnútorných predpisov o BOZP (§ 39 ods.2 ZP)
- b) písomne informovať odborovú organizáciu, ak má dôjsť k prechodu práv a povinností a povinností z pracovnoprávných vzťahov, najmenej 1 mesiac vopred o:
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - dôvodoch prechodu
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- c) písomne informovať odborovú organizáciu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti
- d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33,20 € (§ 191 ods. 4 ZP)

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)
- e) 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
- f) umožniť odborovej organizácii určiť najmenej jedného člena výberovej komisie na obsadzovanie funkcií vedúcich zamestnancov
- g) pracovný pomer na určitú dobu, ods. 4 písm. d), ktorý umožňuje opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu z dôvodu dohodnutého v kolektívnej zmluve.

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru 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 k súčinnosti so zamestnávateľom vo veciach využívania fondu pracovného času zamestnancov, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a v iných postupoch, ktoré zlepšujú hospodársky výsledok zamestnávateľa.

Článok 19

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje prostredníctvom svojich základných organizácií 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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania
 - c) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP – za odborovú organizáciu bola zvolená Mgr. Martina Hurtečáková, člen ZO OZ
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.

Článok 20

Starostlivosť o zdravie

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) preplatiť vstupné a výstupné lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady bude vyplácaná nad rámec platného zákona o sociálnom zabezpečení – 60 % od prvého dňa práceneschopnosti.
- d) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 21

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre členov odborovej organizácie a ich rodinných príslušníkov.

Článok 22

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a poskytovať jedno jedlo denne v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Za pracovnú smenu sa na účely stravovania považuje výkon práce dlhší ako 1/2 ustanoveného denného pracovného času.
3. Zamestnávateľ umožní stravovanie zamestnancov v stravovacom zariadení aj počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci.
4. V čase školských prázdnin a dištančného vzdelávania poskytne zamestnávateľ zamestnancom, ktorí odpracujú pracovnú smenu, stravné poukážky.
5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
6. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj zo sociálneho fondu, a to v rozsahu podľa Pravidiel na tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa Plánu kontinuálneho vzdelávania.

Článok 24

Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelenom vo výške 1,0% a ďalším prídelenom vo výške 0,3% zo súhrnu funkčných platov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 25

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy 1 x ročne na pedagogickej rade.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu jedného roka s účinnosťou od 1.1.2021 do 31.12. 2021.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho podpisujú.

V Revúcej, dňa 01.03.2021

.....
Božena Zatrochová
predseda ZO OZ PŠaV na Slovensku

.....
Mgr. Iveta Jančíková
štatutárny orgán zamestnávateľa

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2021

Podľa zákona Národnej rady SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov ŠZŠ v Revúcej prijala nasledujúce zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu.

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu /ďalej len „SF“/ v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere so Špeciálnou základnou školou v Revúcej. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na účte SF v štátnej pokladnici
č. ú. SK17 8180 0000 0070 0013 2427/8180
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
6. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Nehrerová
7. Zaúčtovaním tvorby a čerpania SF je poverená zamestnanec ÚS v Jelšave p. Kubasková

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

- | | |
|---|-----------------|
| 1. <u>Predpokladaný príjem SF na rok 2021</u> | |
| a) povinný prídel vo výške 1 % | 3 400 |
| b) prídelu vo výške dojednania v KZ – 0,3% | 950 |
| 2. zostatok SF z predchádzajúcich rokov | 3 011,41 |
| Spolu príjem: | 7 361,41 |
| 3. <u>Výdavky zo SF na rok 2021</u> | |
| a) stravovanie | 700 |
| b) doprava do zamestnania a späť | 70 |
| c) dary (50, 60 rokov) | 200 |
| d) telovýchova | 140 |
| e) špeciálne zdravotné úkony | 500 |
| f) spoločný rekondičný pobyt | 2 000 |
| g) kultúrne, spoločenské podujatie organizované zamestnávateľom | 500 |
| h) regeneračný príspevok | 720 |
| Spolu výdaj: | 4 830,- |

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

a) Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni a počas školských prázdnin formou stravných poukázok nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP ods. 2 a 3) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,20 €**.

b) Doprava do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje dvojnásobok životného minima a ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou sú najmenej 6,64 € mesačne.

Výdavky, vynaložené na dopravu do zamestnania, sa vyplácajú na základe evidencie dochádzky mesačne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca, uplatňujúceho príspevok do zamestnania a späť a výšku životného minima podľa zákona.

2. Zamestnancom, ktorí denne dochádzajú do zamestnania a ich hrubý funkčný plat je nižší ako 500,- € mesačne poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške 100 % cestovných nákladov.

Podľa § 7 zákona je povinný:

- a) **zamestnanec** v zmysle ods. (5) preukázať výšku výdavkov na dopravu (informáciou z internetu) a potvrdením o mieste svojho bydliska, z ktorého dochádza do zamestnania a kam sa vracia,
- b) **zamestnávateľ** podľa ods. (6) viesť evidenciu o poskytnutých príspevkoch.

c) Dary

Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančnú odmenu po preukázaní nároku:

- pri dovŕšení 50-teho roku života vo výške **70,- €**
- pri dovŕšení 60-teho roku života vo výške **100,- €**
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca vo výške **35,- €**, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu
- pri narodení dieťaťa vo výške **30,- €**

d) Telovýchova

Zo SF sa zamestnancovi poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou do výšky požiadavky organizátora. Príspevok sa poskytne len tým zamestnancom, ktorí sa aktívne zúčastnia na športovej akcii.

e) Príspevok na špeciálne zdravotné úkony

Zo SF možno poskytovať príspevok na špeciálne zdravotné úkony, v ktorom sú zahrnuté aj náklady na zdravotný materiál vo výške ceny špeciálneho zdravotného úkonu, ale maximálne vo výške **100,- €**.

Za špeciálny zdravotný úkon sa pre tieto účely považuje chrup, okuliare, operácia, regenerácia zdravia v liečebnom a kúpeľnom zariadení.

Poskytovanie príspevku:

Príspevok poskytne zamestnávateľ vtedy, ak zamestnanec predloží nasledovné doklady:

- potvrdenie príslušnej očnej optiky o úhrade nákladov a fotokópiu poukazu na okuliare alebo optickú pomôcku, ktorú predpísal očný lekár;
- potvrdenie ambulancie o výške nákladov, kde budú uvedené celkové náklady, ktoré hradí zamestnanec

O vyplatenie tohto príspevku môže zamestnanec požiadať raz za 3 roky, za jeden špeciálny úkon.

f) Rekondičný pobyt

Zo SF sa zamestnancovi poskytne príspevok na spoločný rekondičný pobyt organizovaný zamestnávateľom.

g) Kultúrne alebo spoločenské podujatie

Zo SF sa zamestnancovi poskytne príspevok na kultúrne alebo spoločenské podujatie organizované zamestnávateľom.

g) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok v hodnote 30,- eur na relaxáciu.

h) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri úmrtí rodinného príslušníka pracovné voľno 1 deň nad rozsah určený Zákonníkom práce § 141 ods.2, písm.d, bod 1 až 4

Čl. 4

Zdaňovanie

Príspevok zo sociálneho fondu sa podľa § 5 ods.7 písm. b) zdaňuje jednotnou sadzbou dane 19%, nakoľko ide o príjem zo závislej činnosti. Od 1. januára 2011 sa všetky zdaniteľné plnenia, teda aj zdaniteľné plnenia poskytované zo sociálneho fondu, započítavujú do vymeriavaceho základu na platenie odvodov, okrem príspevkov, ktoré sú podľa zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov od dane oslobodené a teda poistné sa z týchto plnení platiť aj naďalej nebude. Ide o nasledovné plnenia:

- príspevok na stravovanie poskytnutý podľa §5 ods.7 písm.b) ZDP
- hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku
- použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom a ich rodinným príslušníkom podľa §5 ods.7 písm.d) ZDP

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2021 a končia účinnosť 31.12.2021.

.....
Božena Zatrochová
predseda ZO OZ PŠaV na Slovensku

.....
Mgr. Iveta Jančíková
štatutárny orgán zamestnávateľa

