

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2022

Táto kolektívna zmluva bola uzatvorená v zmysle § 231 Zákonníka práce v nadväznosti na zákon č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov medzi zmluvnými stranami

**Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ Rastislavova ulica 416/4,
Prievidza, zastúpenou predsedníčkou ZO OZ PšaV Mgr. Janou Halászovou**

a

**Základnou školou, Rastislavova ulica 416/4 v Prievidzi, zastúpenou riaditeľkou školy
PhDr. Katarínou Machovou**

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Čl.1

Úvodné stanovenia

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Odborová organizácia má oprávnenie uzatvoriť kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom v zmysle § 231 Zákonníka práce. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 druhého odseku stanov odborovej organizácie.
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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ".

Čl. 2

Pôsobnosť a záväznosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Touto KZ sa upravujú predovšetkým:
 - a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovnoprávne vzťahy,
 - c) platové (mzdové) podmienky,
 - d) sociálna oblasť a sociálny fond.
3. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere v rámci školy a školského zariadenia v priamom riadení na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne.
4. Táto KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov).
5. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie a súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov.

Čl. 3

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

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

Čl. 4

Vzájomné dojednania zmluvných strán

1. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru odborovej organizácie.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje, že bude zamestnávateľovi predkladať všetky návrhy, požiadavky a pripomienky v písomnej forme.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
5. Zamestnávateľ poskytne zástupcovi odborovej organizácie (členovi výboru) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutný čas potrebný na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie a to za predpokladu, že nedôjde k vážnemu narušeniu výchovno-vzdelávacieho procesu a v súlade s podmienkami uvedenými v pracovnom poriadku.
6. V zmysle § 240 ods.4 má zamestnávateľ právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Čl. 5

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na jej zmenu jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú riadne uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis.

Čl. 6

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Čl. 7

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ 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 všetkých zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. KZ bude zverejnená v zborovni školy a na webovej stránke školy.
4. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle ZP.

Druhá časť

Pracovnoprávne vzťahy

Čl. 8

Zamestnávateľ

Odborový orgán uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržanie pracovnej disciplíny.

Čl. 9 Pracovný poriadok

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Čl.10 Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti nad rámec vyučovacej povinnosti súvisiace s ich pedagogickou činnosťou aj mimo pracoviska.
3. V čase vedľajších a mimoriadnych prázdnin môže byť pedagogickým zamestnancom na základe potrieb zamestnávateľa umožnená preukázateľná samovzdelávacia a tvorivá pedagogická činnosť aj mimo pracoviska.

Čl.11 Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je **6 týždňov**.
2. Dovolenka vo výmere **7 týždňov** patrí nepedagogickému zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
3. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods.3 ZP je **9 týždňov** v kalendárnom roku.
4. Vzhľadom na špecifické podmienky zamestnávateľa (školsťvo) a s ohľadom na plnenie jeho úloh budú zamestnanci školy čerpať dovolenku na zotavenie spravidla v čase prázdnin.
5. Na základe dohodnutých podmienok uvedených v bode 3 a zverejnených termínov prázdnin v pláne školy, nevzniká už zamestnávateľovi povinnosť oznamovať zamestnancom čerpanie dovolenky 14 dní vopred.
6. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Čl.12 Práca nadčas

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa, alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas.
2. Zamestnávateľ určí činnosti posudzované ako práca nadčas, za ktorú si zamestnanec po dohode s ním môže čerpať náhradné voľno.
3. Za prácu nadčas si budú zamestnanci uplatňovať náhradné voľno prednostne v čase vedľajších školských prázdnin.
4. Zamestnávateľ môže zamestnancovi umožniť zo závažných dôvodov čerpanie náhradného voľna i v inom termíne počas školského roka a to iba za predpokladu, že týmto nebude vážne ohrozená organizácia výchovno-vzdelávacieho procesu.

Čl.13 Skončenie pracovného pomeru

1. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné.
2. Pracovný pomer na dobu určitú podľa §48 ZP. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa §48 ZP nad rámec ustanovenia odstavca 2 je možné z dôvodu podľa §48

ZP odst.4 písmeno d /vykonávanie prác dohodnutých v KZ/. V prípade zamestnávania asistentov učiteľa a členov inkluzívneho tímu, projekty, ide vždy o pracovný pomer na dobu určitú.

Čl.14

Plat a platové podmienky

1. Odmeňovanie zamestnancov sa riadi 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 zmien a doplnkov(OVZ) a v zmysle Vnútorného mzdového poriadku vypracovaného a schváleného v súlade s legislatívnymi predpismi (tarifný plat, príplatky, odmeny...)
2. Zamestnávateľ 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). Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr v 15.deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, 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).
6. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1.júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Čl.15

Odchodné a odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 a 2 ZP v sume jedného funkčného platu.
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.
3. 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.

Čl.16

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 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 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

3. Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Čl.17

Závazky zamestnávateľa

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

1. Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 a ods.9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- 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),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitií (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

2. Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým (o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvodoch prechodu, o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- pri hromadnom prepúšťaní o dôvodoch hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods.4 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne 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).

3. Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 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).

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.

Čl.18

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu platnosti a účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmluv so zamestnávateľom.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmluvu z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu (čiže výboru) §230 ZP

Čl. 19

Ochrana práce

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §146 ZP a zákonom č.124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje 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.

Čl. 20

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 zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, 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, prípadne ich sami vyšetrovať.

Čl. 21

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca (zo strany zamestnanca prioritne v čase prázdnin)
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
- c) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na základe §141 ZP na vyšetrovanie v zdravotnom zariadení 7 dní v kalendárnom roku, najviac však celé 2 dni za sebou na

- základe lekárskeho potvrdenia, ktoré je potrebné od lekára žiadať na každý deň osobitne (dve potvrdenia)
- d) náhradu mzdy poskytne zamestnávateľ iba vtedy, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovný čas; do času nevyhnutne potrebného na vyšetrenie alebo ošetrovanie sa započítava nielen samotné vyšetrenie, ale aj cesta tam a späť
 - e) v prípade pretrvávajúcich zdravotných ťažkostí (viac ako 2 dni) je nevyhnutné vyžiadať si od lekára potvrdenie o práceneschopnosti
 - f) počas dočasnej práceneschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti **25%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca

Čl. 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania rekreačných zariadení OZ PšaV organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných a vedľajších prázdnin na základe záujmu zo strany zamestnanca.

Čl. 23

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať pre svojich zamestnancov stravovanie priamo na pracovisku vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnancom, ktorí odpracovali viac ako štyri hodiny/deň (§152 ZP) alebo zmluvne prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby (formou stravných poukázok) alebo poskytne finančný príspevok na stravovanie. (v zmysle Smernice k poskytovaniu stravovania zo dňa 01.03.2021)
 - Zamestnanec má právo voľby spôsobu poskytovania stravovania, ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení **raz ročne k 31.12. s účinnosťou od 1.1. nasledujúceho roka**. Zamestnanci sa dohodnú na jednej spoločnej forme poskytovania stravovania.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu 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 v zmysle platnej legislatívy.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
4. Zamestnávateľ neposkytne príspevok na stravovanie zamestnancom v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to ak ide o zamestnancov:
 - a) ktorí sú na pracovnej ceste a uplatňujú si nárok na stravné v zmysle zákona o cestovných náhradách
 - b) ktorí nepracujú dlhšie ako 4 hodiny
 - c) pracujúcich na základe dohody o vykonaní práce mimo pracovného pomeru
 - d) ktorí si čerpajú dovolenku alebo sú práceneschopní
5. Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:
 - a) žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa, počas športových súťaží a iných akcií na školách – za cenu, ktorá sa skladá z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a platného normatívu pre zariadenia školského stravovania, vydaného MŠVVaŠ SR.
 - b) Iné dospelé osoby – za plnú sumu ceny stravného lístka.

Čl. 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie 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 platných predpisov.

Čl. 25
Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu(SF) sa určuje nasledovne:
2. Celkový prídel do SF je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1%
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
3. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní SF postupovať podľa zásad pre používanie SF, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

Štvrtá časť
Spoločné a záverečné ustanovenia

Čl. 26
Platnosť a účinnosť

1. KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
2. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 30.apríla 2022.
3. KZ sa uzatvára na obdobie do 31.12.2022.
4. Jej platnosť sa môže predĺžiť na obdobie ďalšieho kalendárneho roka až do doby kým nebude uzatvorená nová KZ.
5. KZ je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
6. Podpísaním tejto KZ končí platnosť KZ zo dňa 19.apríla 2021 vrátane jej Dodatkov.

Čl. 27
Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v 4 exemplároch, po 2 exemplároch pre každú zmluvnú stranu.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise KZ, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Prievidzi dňa 29. apríla 2022.

Mgr.Jana Halászová
predsedníčka ZO OZ PšaV

PhDr. Katarína Machová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Prílohy:

- 1.Tvorba a čerpanie SF
- 2.Rozpočet SF
- 3.Zásady poskytovania sociálnej výpomoci zo SF