

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 29. apríla 2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou Švábovce 180, 059 12 Švábovce, IČO: 36153966, zastúpenou Mgr. Martinou Mizzerovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2, ods. 2 písm. b) stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 04. 04. 2022 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou so sídlom vo Švábovciach, č. 180, 059 12 Švábovce, IČO: 37876023, zastúpenou Mgr. Vladimírom Draveckým, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2 písm. b) stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 04. apríla 2022, ktorým výbor odborovej organizácie ako štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Martinu Mizerovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie tvorí Prílohu 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu od 01. 07. 2002 založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 07. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 skratka „KZVS“.

Článok 2

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.

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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na nezamestnaných dôchodcov, bývalých zamestnancov

zamestnávateľa, resp. predchodcu zamestnávateľa sa vzťahuje len v rozsahu, ktorý je vymedzený touto KZ.

- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Platnosť tejto KZ je do podpísania novej KZ, najdlhšie do 31. 03. 2023. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. mája 2022 a skončí 31. marca 2023, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a KZVS, t. j. článkov 7, 9, a 25, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2022.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej 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 do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9 a 25 a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. 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 obdobia, na ktoré bola uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľom s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 5 dní od požiadania.
- (2) Novo prijímaných 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 a doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Zákona č. 318/2018 Z. z., ktorým sa mení Zákon č. 553/2003 Z. z., Zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch, Nariadením vlády č. 338/2019 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa č. 388/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf, Vyhlášky MŠVVaŠ SR č. 1/2020 o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov a metodickými pokynmi vydanými MŠVVaŠ SR.
- (2) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a platové tarify pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýšia od 01. júla 2022 o 3% (Čl. II ods. 3 KZVS).
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní vo výške 350,00 € (povinnú v zmysle Dodatku č. 1 KZVS, ktorý dopĺňa čl. II odsekom 4, každému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31.12.2021 najmenej šesť mesiacov a nie je vo výpovednej dobe. Odmena sa vypláti v mesiaci január 2022 vo výplate za mesiac december, najneskôr do 30. júna 2022.
- (4) Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu podľa § 20 zákona 553/2003 Z. z. Odmena bude diferencovaná podľa odpracovaných rokov v ZŠ s MŠ Švábovce. Od 01. 05. 2022 takto: viac ako jeden kalendárny rok, ale menej ako päť kalendárnych rokov 50% z jeho funkčného platu, od päť kalendárnych rokov 100% z jeho funkčného platu.
- (5) Zamestnávateľ v závislosti od výšky finančných prostriedkov môže vyplatiť zamestnancom odmeny za splnenie mimoriadnych úloh:
 - a) pri príležitosti obdobia letných dovolení – vypláca sa za mesiac jún príslušného kalendárneho roka,
 - b) pri príležitosti vianočných sviatkov – vypláca sa vo výplate za mesiac november, resp. aj december príslušného kalendárneho roka tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december vyčerpal, podľa aktuálnych možností, celý ročný mzdový fond.
- (6) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2022 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (8) Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení miery vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov dodržiavať Nariadenie vlády SR

č. 201/2019 Z. z. v platnom znení o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne.
- (2) Termín splatnosti platu je štrnásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 9

Zamestnanosť - odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v ZP § 63 ods. 1 písm. a), písm. b) alebo písm. c) pri skončení pracovného pomeru odstupné zvýhodnené vo výške jedného funkčného platu nad ustanovený rozsah v § 76 ods. 1 ZP (Čl. II bod 4 VKZ).
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), písm. b) alebo písm. c) odstupné zvýhodnené vo výške jedného funkčného platu nad ustanovený rozsah v § 76 ods. 2 ZP (Čl. II bod 4 VKZ).
- (3) Zamestnancovi patrí 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 stanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (Čl. II bod 5 VKZ).
- (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca (Čl. II bod 5 VKZ) 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 ZP.
- (7) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie a vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.
- (8) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u tohto zamestnávateľa.

- (9) Zmluvné strany sa dohodli v súlade s § 48 písm. ods. 4 pís. d) Zákonníka práce, že ďalšie predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné aj pri vykonávaní výchovno-vzdelávacích, odborných prác, ktoré sú financované v rámci implementácie národných a ďalších projektov z MPSVaR SR alebo MŠVVaŠ SR pre profesie školský špeciálny pedagóg, školský psychológ, pedagogický asistent a asistent učiteľa, alebo ktorých pracovné miesto je viazané na jeho priznanie a pridelenie mzdových a odvodových prostriedkov rozhodnutím okresného úradu, odboru školstva, resp. zriaďovateľa, spravidla na začiatku školského roka pre vyššie uvedené profesie.

Článok 10

Určenie platu zamestnancom závisle od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (2) Nepedagogického zamestnanca zamestnávateľ zaradí podľa charakteristiky platovej triedy a katalógu pracovných činností. Do platového stupňa ho zaradí podľa § 6 ods. 1 určením odpracovaných rokov po zdokladovaní od predchádzajúcich zamestnávateľov a Sociálnej poisťovne.

Článok 11

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.
- (2) Pracovnú dobu zamestnancov určuje pracovný poriadok pre zamestnancov ZŠ s MŠ Švábovce po prerokovaní so zriaďovateľom. Pracovný poriadok vydá zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase ZO OZ PŠaV, inak je neplatný - § 84 ZP.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním v mimoriadnej situácii aj mimo pracoviska.
- (4) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho písomnú žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu (čl. II bod 6 KZVS). Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané voľno poskytnúť

za nasledovných podmienok:

- a) pracovné voľno sa poskytne, ak zamestnanec písomne požiada aspoň 3 pracovné dni vopred,
- b) pracovné voľno sa poskytne aj za iných podmienok, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

- (1) 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.
- (2) Základná výmera dovolenky učiteľov, vrátane riaditeľa školy, zástupcov riaditeľa školy, učiteľov materskej školy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku (§ 103 ZP ods. 3 a podľa KZVS na príslušný rok).
- (3) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nepedagogickým zamestnancom nad rozsah ustanovený v KZVS na príslušný rok o jeden týždeň t. z. na šesť a sedem týždňov podľa veku a odpracovaných rokov.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, 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, 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 Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia 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 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 (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (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 §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - a) na svoje náklady zabezpečiť priestory školy s nevyhnutným kancelárskym a prevádzkovým zariadením na činnosť výboru odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) na svoje náklady poskytne telefónne pripojenie, počítač s internetovým pripojením na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - c) na svoje náklady zabezpečiť priestory školy za účelom konania členských schôdzí, zasadnutí odborovej organizácie, školení organizovaných odborovou organizáciou v oblasti pracovnoprávnej, kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov a na slávnostné podujatia s ocenením zamestnancov,
 - d) bezplatne poskytne priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti

v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZ) na zabezpečenie ich činnosti v nevyhnutnom rozsahu, na základe pozvánky na zasadnutia.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku v nevyhnutnom rozsahu, na základe pozvánky na konkrétnu činnosť.

Článok 17

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

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

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 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),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní (§ 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),

- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní:
 - o dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 a 5 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 229 ods. 1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 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).

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 ods. 1 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 KZ.

- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až § 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
- a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP),
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
 - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
 - i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
 - j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP),
 - k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),

- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 20

Kontrola odborovým orgánom 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu svojho zamestnanca,
- b) ženám nad 40 rokov veku umožniť 1-krát ročne gynekologickú preventívnu prehliadku,
- c) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti 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 (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.),
- e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebapoznanie a riešenie konfliktov (§ 55 zákona č. 317/2009 Z. z.).

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreáciu pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými zásadami a za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu.
- (3) Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu.

Článok 23

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku vo vlastnej školskej jedálni.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja. Zamestnávateľ umožní stravovanie v školskej jedálni všetkým zamestnancom aj tým, ktorí sú zamestnaní na kratší pracovný úväzok (menej ako 4 hodiny denne).
- (3) Zamestnávateľ umožňuje chorým zamestnancom odnášanie stravy domov.
- (4) Zamestnancom, ktorí sa nemôžu stravovať vo vlastnom zariadení zo závažných zdravotných dôvodov a o tejto skutočnosti predložia platné potvrdenie od špecializovaného lekára, zamestnávateľ poskytne stravné lístky, alebo finančný príspevok na stravu zaslaním na osobný účet zamestnanca do mzdy. Tento príspevok je oslobodený od daní aj odvodov.
- (5) V čase, keď sa nevarí v školskej jedálni, bude zamestnancom po odpracovaní 4 hodín na pracovisku poskytnutý stravný lístok, alebo finančný príspevok na stravu zaslaním na osobný účet zamestnanca do mzdy (na základe písomného potvrdenia výberu zamestnanca a to raz ročne, vždy na začiatku kalendárneho roka). Pokiaľ bude obmedzená sloboda pohybu a pobytu zákazom vychádzania v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu sa zamestnancom, ktorí budú vykonávať prácu z domácnosti po odpracovaní 4 hodín poskytne stravný lístok, alebo finančný príspevok na stravu.
- (6) Zamestnávateľ poskytne stravný lístok, alebo finančný príspevok na stravovanie aj zamestnancovi pri výkone práce z domácnosti (§ 250b ods. 2 ZP), ak mu nezabezpečí stravovanie podľa odseku 1.
- (7) Stravné lístky – termín ich odovzdania, musí mať zamestnanec k dispozícii na každý deň v mesiaci na začiatku tohto dňa. Zamestnávateľ zabezpečí dostatočnú zásobu stravných lístkov vopred.
- (8) 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 náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

- (9) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,40 € na jedno hlavné jedlo.
- (10) Stravné pri likvidovaní cestovného príkazu pri tuzemských pracovných cestách bude poskytované zamestnancom podľa sadzieb stravného pri tuzemských pracovných cestách v závislosti od dĺžky ich trvania, podľa zákona 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, 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.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca.
- (4) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka na pracovisku.

Článok 25

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:

 - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %

- (2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Pre čerpanie a použitie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú vytvorené záväzné kritéria dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou ako „Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu“, tie tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v Prílohe 2.

Štvrtá časť

Článok 26

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ priebežne, minimálne raz ročne.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných rovnopisov.
- (3) KZ je právne účinná odo dňa podpísania. Platnosť tejto KZ je do podpísania novej kolektívnej zmluvy najdlhšie do 31. 03. 2023
- (4) Výdavky spojené s kolektívnym vyjednávaním vrátane nákladov na písanie KZ a jej rozmnožovanie hradí zamestnávateľ.
- (5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a súhlas potvrdzujú podpisom svojich zástupcov.

V Švábovciach dňa 29. 04. 2022

Za zamestnávateľa:

**ZÁKLADNÁ ŠKOLA
S MATERSKOU ŠKOLOU**


Mgr. Vladimír Dravecký
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Za odborovú organizáciu:

**Základná organizácia
Odborového zväzu pracovníkov
školského zariadenia
Základná škola s materskou školou**


Mgr. Martina Mizerová
predseda ZO OZ

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou č. 180, 059 12 Švábovce, IČO: 36153966, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 04. 04. 2022, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Martinu Mizerovú, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2022, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2022 v mene našej základnej organizácie.

Švábovce 04. 04. 2022

73-1030-106
Základná organizácia
Odborového zväzu pracovníkov
v školských zariadeniach
na Slovensku

za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Švábovce 04. 04. 2022

Mgr. Martina Mizerová

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa VUB Poprad č. ú. 1632211556/0200. Základom pre určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Prevod mesačného prídela vo výške 1,25% tohto súhrnu sa uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu miezd. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roku.
- (6) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- (7) Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný štatutárny zástupca a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2022

a) zostatok SF k 31. 12. 2021	4 109,84 €
b) povinný prídela vo výške 1,00 %	4 000,00 €
c) ďalší prídela podľa § 3 ods. 1 písm. b) vo výške 0,25%	1 000,00 €

Pr í j m y s p o l u :

9 109,84 €

(2) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2022

a) príspevok na stravovanie 0,40 €/1 obed, 1 stravný lístok	2 500,00 €
b) priama sociálna výpomoc (nenávratná)	300,00 €
c) zdravotná starostlivosť	200,00 €
d) regenerácia pracovných síl	1 050,00 €
e) Deň učiteľov - rezortný sviatok	800,00 €
f) rekreačné pobyty	200,00 €
g) detské rekreácie	200,00 €
h) finančné dary	320,00 €
g) kultúrna, spoločenská a športová činnosť:	3 539,84 €

V ý d a v k y s p o l u : 9 109,84 €

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Použitie SF sa v zmysle § 7 ods.1 a ods.2 zákona o SF bude realizovať nasledovne:

Príspevok na stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) vo výške 0,40 € na 1 odobratý obed alebo poskytnutý 1 stravný lístok formou jedálneho kupónu.

Sociálna výpomoc nenávratná

2. Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:
 - a) pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 70,00 €,
 - b) pri úmrtí manžela (-ky) bude poskytnutá sociálna výpomoc druhému z manželov nasledovne:

- pri 1 dieťaťi	70,00 €
- pri 2 deťoch	100,00 €
- pri 3 a viac deťoch	140,00 €
 - c) pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine do sumy 70 €,

- d) v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma): 1/10 z vyčíslenej škody, najviac do sumy 170,00 € prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc: potvrdenie poisťovne resp. povereného znalca o výške škody, potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody, fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti, potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti,
- e) pri nákupe liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 70,00 €; k poskytnutiu nenávratnej finančnej výpomoci je potrebná písomná žiadosť zamestnanca, potvrdenie závažnej diagnózy, úrazu, odporúčanie lekára o nákupe liekov a potvrdenie o nákupe liekov,
- f) na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) diferencovane do výšky 70,00 €; prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc: potvrdenie o výkone zdravotného úkonu alebo potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca alebo potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov (z toho vyčíslene náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec).

Finančný príspevok

Zo sociálneho fondu poskytne zamestnávateľ zamestnancovi finančný príspevok po preukázaní nároku:

- a) pri prvom odchode do dôchodku:

- do 10 rokov práce v školstve vo výške	40,00 €
- od 10 do 20 rokov práce v školstve vo výške	70,00 €
- nad 20 rokov práce v školstve vo výške	100,00 €
- b) na zakúpenie kytice pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu 50,00 €.
- c) pri jubileách:
 - pracovné jubileum - pri 25, 30, 35 a 40 rokoch odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania s pracovnou zmluvou s podmienkou odpracovania najmenej 5 rokov u súčasného zamestnávateľa - finančný príspevok vo výške 50,00 €
 - životné jubileum - 50 a 60 rokov veku s podmienkou odpracovania najmenej 1 roka u súčasného zamestnávateľa - finančný príspevok v hodnote 100,00 €

Regenerácia pracovných síl

Zo sociálneho fondu sa prispeje na:

- v prípade, ak zamestnávateľ zorganizuje pre pedagogických zamestnancov pobyt spojený so školením a regeneráciou pracovných síl, zúčastneným sa tento pobyt preplatí do výšky 50 €

Rezortný sviatok - Deň učiteľov

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie Dňa učiteľov (rezortného sviatku) ako spoločenské posedenie s občerstvením do výšky 25,00 € na osobu. K zúčtovaniu je potrebná prezenčná listina zúčastnených osôb. Ak pandemická situácia nedovoľuje

zrealizovať spoločenské posedenie, príspevok môže byť použitý na nákup vitamínových balíčkov v rovnakej hodnote.

Rekreačné pobyty

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, na EXOD a doplnkové rekreácie zverejnené v učiteľských novinách a Aktualitách zväzu najviac do výšky 35,00 € na jeden pobyt v roku. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Detské rekreácie

Zamestnávateľ prispieva na regeneračno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov do výšky 35,00 €, podľa sociálnej situácie v rodine. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Kultúrna, spoločenská a športová činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, kultúrno-spoločenských akcií, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcich do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými a nepedagogickými zamestnancami školy, športových akcií do výšky 25,00 € na osobu, alebo *podľa možnosti výšky finančných prostriedkov na účte SF a schválení Výborom ZO*. Organizátorom týchto akcií je zamestnávateľ alebo odborová organizácia. K zúčtovaniu je potrebná prezenčná listina zúčastnených osôb.

Návšteva divadelného, alebo filmového predstavenia, múzea, hradov, ZOO do výšky 20,00 € za rok na zamestnanca, ktorý pracuje u terajšieho zamestnávateľa na TPP a na základe písomnej žiadosti zamestnanca a originál pokladničného dokladu.

V mesiaci december sa zo sociálneho fondu poskytne zamestnancom peňažná poukážka pri príležitosti konca kalendárneho roka vo výške 50, 00 € na jedného zamestnanca.

Článok 4

Zdaňovanie

V zmysle § 5 zákona NR SR č. 595/2003 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov možno zdaňovať osobitnou sadzbou dane 19 % len tie príjmy z prostriedkov sociálneho fondu, ktoré sú poskytované v súlade s § 7 zákona SR č. 152/94 o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov. Akékoľvek iné plnenie poskytnuté zamestnancom zo sociálneho fondu sa posudzuje ako súčasť celkového príjmu zamestnanca zo závislej činnosti a funkčných požitkov zdaňovaných preddavkovým spôsobom.

Od dane sú ku dňu účinnosti KZ oslobodené príjmy taxatívne určené v § 5 ods. 7 zákona o daniach z príjmov a to:

- nepeňažné a peňažné príjmy zamestnanca poskytnuté ako:

- a) suma vynaložená zamestnávateľom na doškoľovanie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou zamestnávateľa,
- b) hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom stravných lístkov,
- c) hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku,
- d) použitie rekreačného, zdravotníckeho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia zamestnávateľa zamestnancom; rovnako sa posudzuje aj také plnenie poskytnuté manželovi (-ke) a deťom, ktoré sa na účely tohto zákona považujú za vyživované osoby,
- e) sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca alebo zmiernenia následkov živelných udalostí.

Tieto pravidlá sú súčasťou Kolektívnej zmluvy a nadobúdajú platnosť dňom 01. 05. 2022 a končia účinnosť dňom 31. 03. 2023.

Vo Švábovciach 29. 04. 2022

Za zamestnávateľa:

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
MATERNÁ ŠKOLA

U
0

Mgr. Vladimír Dravecký
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Za odborovú organizáciu:

73-1030-106
Základná organizácia
Odbor
školy
Základ
Ovnišov
ensku
u školou

Mgr. Martina Mizerová
predseda ZO OZ

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA 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**

NA ROK 2022

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania
zamestnancov na rok 2022**

zmluvné strany

**zástupcovia poverení vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov v súlade s § 3
písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov**

a

**Konfederácia odborových zväzov
Slovenskej republiky**

a

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska

uzatvárajú

**podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení
neskorších predpisov**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU 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 ROK 2022**

Čl. I Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva 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 rok 2022 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), ktorými sú:
 - a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,
 - b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
 - c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie a Štátnych lesov Tatranského národného parku,
 - d) vyššie územné celky a obce, ak v súlade s § 1 ods. 3 písm. b) zákona o odmeňovaní nepostupujú podľa Zákonníka práce,
 - e) štátne fondy,
 - f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ postupuje podľa § 1 ods. 7 zákona o odmeňovaní,
 - g) Rada pre vysielanie a retransmisiu,
 - h) Slovenský pozemkový fond,
 - i) Slovenská akadémia vied a verejné výskumné inštitúcie, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ postupuje podľa § 1 ods. 6 zákona o odmeňovaní,
 - j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 5 zákona o odmeňovaní,
 - k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 4 zákona o odmeňovaní,
 - l) zamestnávatelia, o ktorých to ustanoví osobitný predpisa ich zamestnancov.
3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
4. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

Čl. II

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Pracovný čas zamestnanca je 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.
2. 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 zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. 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.
4. 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. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odstupného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
5. 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 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
6. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 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.
7. 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. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2021 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2021, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2022 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. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť, že 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.

8. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelom vo výške najmenej 0,05 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Čl. III

Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv

1. V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
2. V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Čl. IV

Záverečné ustanovenia

1. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť 1. januára 2022 a končí 31. decembra 2022.
3. Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2022 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy. Záväzky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.
4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 23 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane toľko exemplárov, koľko zástupcov za zmluvnú stranu kolektívnu zmluvu podpísalo.

Bratislava 14.12. 2021

Splnomocnení zástupcovia zamestnávateľov
podľa § 3 písm. f) zákona o kolektívnom
vyjednávaní

Július Jakab
vedúci Úradu vlády SR

Marcel Klimek
štátny tajomník Ministerstva financií SR

Roman Mikulec
minister vnútra SR

Milan Krajniak
minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Branislav Gröhling
minister školstva, vedy, výskumu a športu SR

Kamil Száz
štátny tajomník ministerstva zdravotníctva SR

Branislav Tréger
predseda Združenia miest a obcí Slovenska

Jozef Viskupič
predseda Združenia samosprávnych krajov
SK8

Splnomocnení zástupcovia zamestnancov
podľa § 3 písm. a) zákona o kolektívnom
vyjednávaní

Konfederácia odborových zväzov
Slovenskej republiky zastúpená:

Monika Uhlerová
viceprezidentka KOZ SR

Pavel Ondek
predseda OZ pracovníkov
školského a vedeckého zariadenia na Slovensku

Anton Szalay
predseda SOZ zdravotníctva
a sociálnych služieb

Milena Rácová
predsedníčka SOZ verejnej správy a kultúry

Ivan Caban
predseda OZ zboru väzenskej
a justičnej stráže

Katarína Krajčová
predsedníčka SOZ zamestnancov obrany

Peter Magdolen
predseda OZ pracovníkov SAV

Ingrid Vrkočová
predsedníčka OZ justície v SR

Pavol Paračka
predseda OZ polície v SR

Marta Brodzianska
predsedníčka integrovaného OZ

Monika Benedeková
podpredsedníčka OZ KOVO

Vlasta Szabová
predsedníčka OZ DLV

Jana Žitňáková
predsedníčka OZ pracovníkov
poľnohospodárstva na Slovensku

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska
zastúpené:

Eubica Černá
prezidentka