

ZŠ s MŠ, Podhájska 10A, Martin

a

ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ, Podhájska 10A, Martin

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na roky 2022 - 2027

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 30.6.2022 medzi zmluvnými stranami

ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ, Podhájska 10A, 03601 Martin, IČO: 42225507,
zastúpenou PaedDr. Janou Skalickou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie

a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 ods. 2 stanov základnej organizácie

a na základe plnomocenstva zo dňa 7.6.2022 (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou so sídlom v Martine, Podhájska 10A, 03601 Martin,
IČO:37811894, zastúpenou Mgr. Jánom Šamajom, 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 zo stanov odborovej
organizácie a z plnomocenstva zo dňa 7.6.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej
štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani PaedDr.
Janu Skalickú, predsedníčku odborovej organizácie.

Plnomocenstvo tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 9. 5. 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 označenia

zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, namiesto Zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vrátane zmien a doplnení zákona skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný rok 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 kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
- (2) 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 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.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.7. 2022 a končí dňom 31. decembra 2027, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9 a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2022.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejniť KZ najneskôr do 2 dní od podpisu KZ.

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 číslojú 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, 10 a 27 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 uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v piatich rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľ'a s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuáln vzt'ahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľ'ovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 zákona, č. 553/2003) – **d'alej sa uvádza len OVZ.**
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

Príplatok za zastupovanie

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite

dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ 553/2003).

- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Príplatok za zmennosť

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume 5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ).

b) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesačne v sume 3.% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ).

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich

pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

Príplatok za praktickú prípravu

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi cvičnej školy alebo cvičného školského zariadenia, ktorý pripravuje učiteľov, vychovávateľov a iných odborníkov pre predškolské zariadenia, základné školy, stredné školy, špeciálne školy, základné umelecké školy školské zariadenia a špeciálne výchovné zariadenia, ktoré sú zaradené do siete škôl a školských zariadení a učiteľov odborných predmetov pre stredné zdravotnícke školy podľa § 15 OZV príplatok za hodinu takejto činnosti v sume 50 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 15 OVZ).¹

Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 8, 9 a 10 tohto článku (§ 19 OVZ).

Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

- (1) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
 - (2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ. /§ 16 – príplatok za prácu v noci, §17- Príplatok za prácu v sobotu/nedeľu a § 18-príplatok za prácu vo sviatok/
-

- (3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat/§ 19a OVZ/.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti.

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

Osobný príplatok

- (1) 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).
- (2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 3 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka na celý školský rok.
- (5) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

(6) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

(7) Predsedníčka ZO a členovia výboru ZO sú oprávnení v rámci spoločenskej kontroly dodržiavania vnútorných mzdových predpisov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, požiadať riaditeľa ZŠ s MŠ o predloženie podkladov pre rozhodnutie o pridelení osobných príplatkov a odmien pre jednotlivých zamestnancov.

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

(2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

(5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

(6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

(7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

(8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

(9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

- (1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
- (2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

- (1) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
- (2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
 - a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
 - b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
 - c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
- (3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac **5%** z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Odmeny za pracovné zásluhy

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku**, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (doplnenie § 20 ods.1 písmeno c zákona 553/2002 Z.z, novelizáciou zákona 318/2018).
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **60 rokov veku** vo výške jeho funkčného platu (doplnenie § 20 ods.1 písmeno c zákona 553/2002 Z.z, novelizáciou zákona 318/2018).
- (3) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
 - a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - b) pri príležitosti vianočných sviatkov.

(4) Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.(§ 20 OVZ).

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) 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 výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na mzdu (§ 130 ods. 3 ZP).
- (4) 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 sám určil (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, na účet OZ PŠaV na Slovensku, číslo účtu SK8209000000000011491378 vo výške 0, 50 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15. dňa v mesiaci. Doklad o výške odvodov poskytne na kontrolu predsedovi ZO.
- (6) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností uvedenej predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.
- (7) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf 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 prípadné zmeny zákona o odmeňovaní nebudú mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané. (KZVS)

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

- (1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
- (2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

- (1) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
- (2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
 - a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
 - b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
 - c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
- (3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac **5%** z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Odmeny za pracovné zásluhy

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku**, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (doplnenie § 20 ods.1 písmeno c zákona 553/2002 Z.z, novelizáciou zákona 318/2018).
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **60 rokov veku** vo výške jeho funkčného platu (doplnenie § 20 ods.1 písmeno c zákona 553/2002 Z.z, novelizáciou zákona 318/2018).
- (3) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
 - a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - b) pri príležitosti vianočných sviatkov.

z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume

a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) päťnásobku 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume

a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. o pedag. a odborných zamestnancoch č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. (Zákon 414/2021)

(4) 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 v sume 3 funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho 3 funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v rokoch 2022-2027 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

(3) 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, najmenej však v sume 2 % z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť 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

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

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; 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) Podľa § 91 ods. 1 ZP je zamestnávateľ povinný najneskôr po 6 hodinách poskytnúť zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

(3) Povinnosť prítomnosti na pracovisku pedagogického a výchovného zamestnanca stanovuje Pracovný poriadok.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým a odborným zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska minimálne 1,5 hod denne.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

(2) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕší najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(3) V čase vedľajších prázdnin alebo počas prerušenia prevádzky školy môže umožniť zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým a odborným zamestnancom aj mimo pracoviska a vedúcej ŠJ (na individuálne štúdium súvisiace s novými predpismi stravovacích prevádzkach), účtovníčke, tajomníčke a pracovníčke PAM na individuálne štúdium súvisiace s novými predpismi) – v zmysle Pracovného poriadku. Zmluvné strany sa dohodli na rozsahu 3 - 5 dní počas vedľajších alebo letných prázdnin.

(3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy počas prerušenia prevádzky a vedľajších prázdnin školníkom a upratovačkám za údržbu a pranie pracovných odevov a uterákov, v prípade, že zamestnávateľ nezabezpečuje zo zákona pranie ochranných pracovných odevov pre vážne prevádzkové dôvody – v rozsahu najmenej 3 dni.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnankyniam v ŠJ pracovné voľno s náhradou mzdy za pranie pracovných odevov, utierok a uterákov v rozsahu 1, 5 dňa za 1 mesiac tejto činnosti. Pracovné voľno budú zamestnankyne čerpať výhradne v čase hlavných a vedľajších prázdnin a počas prerušenia prevádzky.

(5) Hromadné čerpanie dovoleniek sa realizuje v čase hlavných, prípadne vedľajších prázdnin podľa plánu čerpania dovoleniek a na základe súhlasu zamestnancov.

(6) Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie dovolenky i počas školského roka, a to v odôvodnených prípadoch, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

(7) 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. (KZVS)

Ďalšie právne nároky zamestnancov

(8) Zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru vyhotoví písomne pracovnú zmluvu a vydá ju zamestnancovi najneskôr v deň jeho nástupu do práce a do 1 mesiaca mu vyhotoví oznámenie o výške a zložení funkčného platu.

(9) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikáciu, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

(10) Žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa musí dať zamestnávateľ výboru písomne.

(11) Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 75 ods. 2 ZP vydať zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru potvrdenie o zamestnaní, ktoré obsahuje zápočet odpracovaných rokov.

(12) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na vymedzení okruhu osôb podľa § 48 ods. 4 písm. d) ZP, s ktorými môže byť opätovne uzatvorený pracovný pomer nasledovne:

- pedagogický asistent
- školský psychológ, ktorý je členom inkluzívneho tímu v rámci projektu
"Pomáhajúce profesie v edukácii detí a žiakov"

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 tým 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 doplnku 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.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).
- (3) Právnu pomoc členom odborovej organizácie zabezpečuje na svoj náklad OZ PŠaV na Slovensku.
- (4) Pre členstvo v odboroch alebo činnosť v odborových orgánoch, pre výkon funkcií, kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyhovené žiadne postihy ani iné nepriaznivé dôsledky.

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

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) jednu miestnosť (kabinet na 2 poschodí, budova 2. stupňa), v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,

b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,

d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,

e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,

f) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov príslušnej odborovej organizácie, členov Rady, členov sekcií a komisií za ich členstvo v odboroch, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO a Rady ZO OZ PŠaV.

(3) 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. 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 Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, na účasť na odborárskom vzdelávaní, odborných školeniach, školeniach v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na

Slovensku alebo KOZ SR, zasadnutiach odborových orgánov, poradách a konferenciách, zjazdoch odborového zväzu a iných aktivitách organizovaných odborovým zväzom. Podmienkou poskytnutia takéhoto pracovného voľna je predloženie pozvánky alebo písomnej informácie o konaní zhromaždenia, demonštrácie alebo inej aktivity od príslušného odborového orgánu. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, najmenej v rozsahu:

- predseda výboru ZO 5 dni v roku,
- členovia výboru ZO 2 dni v roku na osobu
- predseda a člen výboru priamo sa zúčastňujúci kolektívneho vyjednávania – 2 dni v roku na osobu
- členovia orgánov OZ PŠaV 1 deň v roku na osobu
- člen výboru ZO zodpovedný za sociálny fond – 1 deň v roku na osobu

Pracovné voľno si môžu prenášať a čerpať počas hlavných alebo vedľajších prázdnin. Pracovné voľno čerpajú v rámci kalendárneho roka. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

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),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),

- prijatie plánu dovoleník 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),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

a) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa 2x ročne (§ 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
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) 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),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne 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 rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);

b) 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),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 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),
- 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 (§ 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);
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)

c) **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 (§ 239 ZP).

(2) Zamestnávateľ bude delegovať kompetentných pracovníkov na zasadnutia výboru ZO. Pravidelne štvrtročne prerokuje s výborom ZO aktuálne otázky týkajúce sa zamestnanosti, pracovných podmienok, mzdových a sociálnych otázok zamestnancov. Odboroví funkcionári zabezpečia objektívnu informovanosť členov OZ a zamestnancov organizácie.

(3) Odboroví funkcionári nebudú zneužívať informácie získané od zamestnávateľa a na jeho požiadanie budú zachovávať o dôverných informáciách mlčanlivosť.

(4) Pri výberovom konaní a konkurzoch na obsadenie miest riadiacich zamestnancov ZŠ s MŠ deleguje ZO do komisie predsedu ZO, poprípade jeho zástupcu.

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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 kolektívnej zmluvy.

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

Článok 19

Záväzky zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o mzdových prostriedkoch na roky 2022-27, ako aj o jeho zmenách.

(2) Zamestnávateľ bude pravidelne štvrtročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozboru hospodárske a štatistické výkazy (P1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

(3) Predsedníčka ZO OZ PŠaV bude prizývaná na zasadnutia vedenia na prerokovanie zásadných otázok mzdovej politiky, BOZP a koncepcie rozvoja školy, ako aj ostatným otázkam vyplývajúcich zo Zákonníka práce a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov.

Závazky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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 20

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) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - e) 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),

- f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)
- g) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- h) 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),
- i) 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),
- j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- k) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)
- l) Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (§ 10 zákona o BOZP)
- m) Zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§30 ods.1 zákona 355/3007 Z.z.)
- n) Zamestnávateľ zabezpečí na základe návrhu odborovej organizácie menovanie zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s menom budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk. (§ 20 ods. 1 písm. a zákona OVZ). Za aktívnu činnosť mu bude zamestnávateľ vyplácať odmenu raz ročne (§ 20 ods. 1 písm. a zákona OVZ).

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
 - o) 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,
 - p) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - q) 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,
 - r) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - s) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 65 % 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 sebaopoznanie a riešenie konfliktov (Zákon 138/2019 o pedag. zamestnancoch, § 79 (3)- Starostlivosť o pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca..)

Článok 23

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 zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky pracovné voľno s náhradou platu na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške minimálne 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 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.

(4) 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 dohodnutej v Zásadách čerpania zo sociálneho fondu.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie:

a) zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca, ale bez príspevku zamestnávateľa. Príspevok bude poskytnutý pri prekážke v práci na strane zamestnanca v prípade lekárskeho ošetrovania.

b) svojím bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku – bez príspevku zamestnávateľa.

c) zamestnancom s kratším pracovným časom ako 4 hodiny s príspevkom zamestnávateľa.

(6) Ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2 (napr. v čase vedľajších prázdnin), poskytne zamestnancovi náhradu formou stravného lístka alebo finančného príspevku – ZP § 152 ods. 4

(7) V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento stravovacie poukážky v hodnote najmenej 55 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zákona o cestovných náhradách alebo finančný príspevok, v sume uvedenej v ods. 3 a 4.

Článok 25

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie 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 profesijnom rozvoji,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

(4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).

Článok 27

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

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

Celkový ročný prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05%

(2) Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac..

¹ Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v Zásadách na tvorbu a použitie sociálneho fondu, ktoré tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 30. augusta a za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.

(3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise. Z nich budú zhotovené kópie podľa potrieb oboch strán.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Martine, dňa 30. 6. 2022

PaedDr. Jana Skalická

predsedníčka ZO OZ PŠaV na Slovensku

pri ZŠ s MŠ Podhájska 10A, Martin

Mgr. Ján Šamaj

riaditeľ ZŠ s MŠ Ul. Podhájska 10A,

Martin

Pravidlá tvorby a používania sociálneho fondu

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v zmysle zákona č. 152/ 1994 v znení neskorších predpisov v pôsobnosti zamestnávateľa.

2. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a 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. Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 152/ 1994 Z. z. v platnom znení tvorí **sociálny fond**, ktorý je fondom zamestnávateľa a slúži na financovanie sociálnej politiky. Jeho tvorbu a čiastočne aj použitie ustanovuje zákon obligatórne. V súlade s citovaným zákonom a ďalšími všeobecne platnými právnymi predpismi zmluvné strany pri kolektívnom vyjednávaní dohodli tieto **Pravidlá tvorby a podmienky použitia** prostriedkov sociálneho fondu.

3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ Podhájska 10A, Martin.

4. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú.: 1630726759/ 0200. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/ 12 do 15. dňa kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

6. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF so ZO OZ OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ Podhájska 10A, Martin.

7. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Mgr. Jana Blahová.

I. Zdroje a tvorba fondu

A/ POVINNÝ PRÍDEL - prídel zamestnávateľa vo výške 1 % skutočne vyplatených hrubých miezd ods. 3 zák. 152/ 1994 v znení noviel a doplnkov.

- **d'alší prídel na dopravu do zamestnania a späť** pre zamestnancov školstva je tvorený v zmysle zák. 152/94 Z.z. v platnom znení – č. 374/1996 z.z.). Predstavuje sumu potrebnú na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov za dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 7 ods. 3 písm. a), najviac však vo výške 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1.

B/ ĎALŠIE ZDROJE FONDU

- zostatok prostriedkov fondu k 31. 5. 2022, splátky návratných pôžičiek poskytnutých zo sociálneho fondu.

- ostatné príjmy (dary, dotácie ...).

Rozpočet sociálneho fondu

1/Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2022 (od júla do decembra 2022)

a/ povinný prídel vo výške 1 %	4 380,00 Eur
b/ prídel do výšky 0,05 % podľa §3 odst.1b – doprava	219,00 Eur
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	<u>6 181,00 Eur</u>

Celkom: 10 780,00 Eur

2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2022

a/ stravovanie	2000 Eur
b/ regenerácia pracovnej sily	2000 Eur
c/ sociálna výpomoc - soc. tieseň	2000 Eur
návratná pôžička	2000 Eur
d/ podniková sociálna politika	2000 Eur
e/ doprava do zamestnania	300 Eur
f/ vzdelávanie	400 Eur

Celkom: 10 700,00 Eur

II. Účtovanie fondu

1. Prostriedky fondu vedie zamestnávateľ na osobitnom účte
2. Povinný prídela do fondu odvádza zamestnávateľ pravidelne vždy k 15. dňu v mesiaci zo základu vo výške $1/12$ predpokladanej ročnej výšky objemu miezd. Po skončení kalendárneho roka vykoná zamestnávateľ zúčtovanie zálohového prídela a celkových prostriedkov fondu do konca januára nasledujúceho kalendárneho roka(§ 6 ods. 4 cit. Zákona o fonde). Písomný doklad odošle Výboru ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ Podhájska 10A, Martin (predsedovi ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ Podhájska 10A, Martin).

III. Disponovanie s fondom

1. Sociálny fond spravuje zamestnávateľ, má jediného adresáta a tým je zamestnanec (v prípade naliehavosti aj jeho rodinní príslušníci – zák. NRSR 375/ 1996 § 7 ods. 2.).

P o s t u p : Zamestnanec **v pracovnom pomere** predloží žiadosť vrátane všetkých náležitostí. Riaditeľ ZŠ s MŠ Podhájska 10A, Martin (ďalej riaditeľ školy) a Výbor ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ Podhájska 10A, Martin (ďalej Výbor ZO OZ PŠaV) sa k žiadosti vyjadrí a predloží ju komisii. Zamestnávateľ prostredníctvom svojej komisie, ktorá je poradným orgánom zamestnávateľa vo svojich záveroch zo zasadnutia formou záznamov odporúča realizáciu. Dokumentačnú časť vrátane záznamov, žiadostí a ich príloh, ako i návrhov rozhodnutí spracováva, archivuje tajomník komisie, realizuje poverený pracovník (p. Mgr. Jana Blahová). Uvedený postup je záväzný pre čerpanie všetkých častí zdrojov sociálneho fondu. Realizáciu schvaľujú štatutárni zástupcovia zmluvných strán (riaditeľ školy a predseda ZO OZ PŠaV). Peňažné plnenie po zdanení podľa platných predpisov bude poukávané **spolu s mesačnou mzdou na účet zamestnanca.**

2. Z hľadiska preukázania použitia prostriedkov sociálneho fondu vedie zamestnávateľ analytickú evidenciu výdavkov v závislosti od zdrojov tvorby sociálneho fondu a 1-krát štvrťročne poskytne pre rokovanie Výboru ZO OZ PŠaV podľa čerpania položiek rozpočtu fondu. V prípade refundácií doplatkov, dobropisov a pod. poskytne informáciu o príjmoch a výdajoch priebežne, ako i zostatku na účte.
3. **Rozpočet a pravidlá tvorby** sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy s platnosťou na príslušný kalendárny rok a sú schvaľované štatutárnymi zástupcami zamestnávateľa a ZO OZ PŠaV (riaditeľ školy, predseda ZO OZ PŠaV).

IV. Vykonávací predpis čerpania pre zamestnancov školy

I. Čerpanie povinného prídelt

1. Na závodné stravovanie:

- a/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/ 1994 Z. z. o sociálnom fonde a zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov vo výške **0,30 Eur** na jedno hlavné jedlo.
- b/ Zamestnancom, ktorí sa zo zdravotných dôvodov nemôžu stravovať v ŠJ a zamestnávateľ im vypláca náhradu príspevku na stravu v zmysle kolektívnej zmluvy článok 24, odsek 3 a 4, poskytne zamestnávateľ príspevok na stravovanie vo výške **0,30 Eur** na jedno hlavné jedlo formou stravných lístkov za príslušný kalendárny mesiac vyplatený v nasledujúcom kalendárnom mesiaci.

2. Príspevok na dopravu do zamestnania

/1/ Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu preukázaných výdavkov na dopravu do zamestnania a späť (okrem MHD) tým zamestnancom, ktorých **funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve** (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške:

7 - 10 EUR	príspevok : 40 EUR
10 - 20 EUR	príspevok: 60 EUR
20 a viac	príspevok : 80 EUR

- ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej tri mesiace
- príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok
- príspevok bude poskytnutý na základe žiadosti zamestnanca v mesiaci **november** - (Žiadosť je potrebné podať do 15. októbra príslušného roku).

Zamestnanec v žiadosti uvedie adresu, pracovisko, výšku mesačných nákladov na dopravu do zamestnania a späť, počet odpracovaných mesiacov v príslušnom polroku kalendárneho roku, priloží cestovné lístky. Zamestnávateľ potvrdí, že je zamestnanec v hlavnom pracovnom pomere s úväzkom viac alebo menej ako 50 % a dĺžku odpracovanej doby za sledované obdobie.

/ 2/ zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je **vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH SR** zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond a cestovné náklady presahujú 10 Eur (okrem MHD) poskytne zamestnávateľ 1-krát ročne príspevok vo výške :

10 - 20 EUR príspevok: 50 Eur
nad 20 EUR príspevok: 100 Eur

Ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok, príspevok sa kráti na polovicu.

Žiadosť si podáva zamestnanec do **10. októbra v príslušnom kalendárnom roku..** Zamestnanec v žiadosti uvedie adresu, pracovisko, výšku mesačných nákladov na dopravu do zamestnania a späť, počet odpracovaných mesiacov v kalendárnom roku, priloží cestovné lístky. Zamestnávateľ potvrdí, že je zamestnanec v hlavnom pracovnom pomere s úväzkom viac ako 50 % a dĺžku odpracovanej doby za sledované obdobie. V prípade, že pracovník dochádza v príslušnom kalendárnom roku menej ako 10 mesiacov, je príspevok (poskytnutý podľa bodu 2) úmerne krátený.

3. Na regeneráciu pracovnej sily

a/ z uvedenej položky budú realizované paušálne **peňažné príspevky na regeneráciu a liečenie zamestnancov, ktorí dovърšili 50 a 60 rokov životného jubilea a zamestnancov odchádzajúcich na dôchodok (prvý odchod do dôchodku) vo výške 400 EUR.** Realizácia: podklady na preúčtovanie predloží riaditeľ školy podľa skutočne vyplatených príspevkov. Zamestnancom bude vyplatený príspevok s mesačnou mzdou v tom mesiaci, v ktorom dovърšia životné jubileum alebo odchádzajú na dôchodok a nie je potrebná písomná žiadosť.

4. Na minerálne nápoje pre zamestnancov ŠJ - vo výške **40 EUR** na zamestnanca na rok a to priamym dovozom od dodávateľa.

5. Na sociálnu výpomoc zamestnancom:

a/ pri úmrtí životného partnera, nezaopatreného dieťaťa

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 **500 EUR.**

Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

Realizácia: Na základe žiadosti predloženej riaditeľovi školy a po schválení výborom ZO OZ PŠaV s uvedením základných údajov a faktov o rodine (počet nezaopatrených detí, ich vek a pod.).

b/ zamestnancovi pri prechodnej finančnej tiesni vzniknutej z dôvodu zdravotného postihnutia, dlhodobej PN (od 1 mesiaca – 30 dní) vo výške **100 EUR** za každý ukončený mesiac, max. do výšky **800 EUR.**

Náležitosti: žiadosť zamestnanca, potvrdenie o dĺžke PN.

c/ na zvlášť finančne náročné zdravotné úkony a nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením (ak ich nehradí alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa), diferencovane a po posúdení komisiou do výšky **300 EUR** (prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc – potvrdenie o výkone zdravotného úkonu a potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške nákladov, ktoré znáša poistenec – zamestnanec (kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne

a náklady poistenca), alebo potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec). Pri žiadosti o finančnú výpomoc pri nákupe liekov - potvrdenie o nákupe liekov a odporúčanie nákupu liekov lekárom.

d/ pri živelnej pohrome, požari a inej nezavinenej udalosti je potrebné okrem vyššie uvedeného v žiadosti uviesť dôležité údaje a okolnosti, ktoré potvrdzujú, že sa škoda nestala vlastnou nedbanlivosťou, vyčíslenie škody a ostatné náležitosti podľa všeobecne prijatých pravidiel.

Príspevok je do výšky max. **500 EUR** a vo výške maximálne 1/ 10 z vyčíslenej škody (prílohy k žiadosti – 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).

II. Čerpanie ďalších zdrojov fondu

6. Príspevok na štúdium:

a/ príspevok zamestnancovi na úhradu časti nákladov na štúdium

(rozširujúce kvalifikáciu a iné), za podmienky podpísanej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom, kde sú vymedzené práva a povinnosti zúčastnených subjektov a úspešné ukončenie ročníka - do výšky 50% nákladov - max. **200 EUR** ročne.

Príspevok bude vyplatený nasledovne:

Bakalárske štúdium – 1-krát za štúdium

Magisterské štúdium – 1-krát za štúdium

Podmienky – zvýšenie, resp. doplnenie kvalifikácie musí zodpovedať požiadavkám rezortu a školy.

Požadované doklady: žiadosť, študijný plán, potvrdenie o výške študijných nákladov, potvrdenie o úspešnom ukončení ročníka.

b/ príspevok na úhradu časti nákladov pri zvyšovaní kvalifikácie pre zamestnancov SJ do výšky **50 %** nákladov maximálne do výšky **100 Eur** na zamestnanca za kalendárny rok.

7. Príspevok na vzdelávacie aktivity organizované OZ PŠaV, Radou ZO OZ PŠaV a výborom ZO OZ PŠaV - zamerané na zvyšovanie právneho vedomia a účasť na seminároch a školeniach, športových a kultúrnych podujatiach do výšky **350 EUR**.

8. Poskytnutie jednorazovej sociálnej výpomoci formou návratnej pôžičky zamestnancom, ktorí sa dostali v hodnotenom období do finančnej tiesne

– po posúdení komisiou podľa údajov žiadateľa (dôvody finančnej tiesne, samoživitelia, nezaopatrené deti, účel) – max. **500 EUR**.

Zamestnancovi, ktorému bude poskytnutá pôžička bude vypracovaný splátkový kalendár na obdobie maximálne 2 roky.

Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc maximálne do 12 mesiacov.

Požiadateľ o pôžičku môže zamestnanec až po splatení pôžičky, ktorá mu bola z tohto bodu poskytnutá.

V jednom kalendárnom roku je možné na tento účel čerpať maximálne 2000 Eur.

a náklady poistenca), alebo potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec). Pri žiadosti o finančnú výpomoc pri nákupe liekov - potvrdenie o nákupe liekov a odporúčanie nákupu liekov lekárom.

d/ pri živeľnej pohrome, požiarí a inej nezavinenej udalosti je potrebné okrem vyššie uvedeného v žiadosti uviesť dôležité údaje a okolnosti, ktoré potvrdzujú, že sa škoda nestala vlastnou neďbanlivosťou, vyčíslenie škody a ostatné náležitosti podľa všeobecne prijatých pravidiel.

Príspevok je do výšky max. **500 EUR** a vo výške maximálne 1/ 10 z vyčísľenej škody (prílohy k žiadosti – 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).

II. Čerpanie ďalších zdrojov fondu

6. Príspevok na štúdium:

a/ príspevok zamestnancovi na úhradu časti nákladov na štúdium

(rozširujúce kvalifikáciu a iné), za podmienky podpísanej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom, kde sú vymedzené práva a povinnosti zúčastnených subjektov a úspešné ukončenie ročníka - do výšky 50% nákladov - max. **200 EUR** ročne.

Príspevok bude vyplatený nasledovne:

Bakalárske štúdium – 1-krát za štúdium

Magisterské štúdium – 1-krát za štúdium

Podmienky – zvýšenie, resp. doplnenie kvalifikácie musí zodpovedať požiadavkám rezortu a školy.

Požadované doklady: žiadosť, študijný plán, potvrdenie o výške študijných nákladov, potvrdenie o úspešnom ukončení ročníka.

b/ príspevok na úhradu časti nákladov pri zvyšovaní kvalifikácie pre zamestnancov ŠJ do výšky **50 %** nákladov maximálne do výšky **100 Eur** na zamestnanca za kalendárny rok.

7. Príspevok na vzdelávacie aktivity organizované OZ PŠaV, Radou ZO OZ PŠaV

a výborom ZO OZ PŠaV - zamerané na zvyšovanie právneho vedomia a účasť na seminároch a školeniach, športových a kultúrnych podujatiach do výšky **350 EUR**.

8. Poskytnutie jednorazovej sociálnej výpomoci formou návratnej pôžičky zamestnancom, ktorí sa dostali v hodnotenom období do finančnej tiesne

– po posúdení komisiou podľa údajov žiadateľa (dôvody finančnej tiesne, samoživitelia, nezaopatrené deti, účel) – max. **500 EUR**.

Zamestnancovi, ktorému bude poskytnutá pôžička bude vypracovaný splátkový kalendár na obdobie maximálne 2 roky.

Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc maximálne do 12 mesiacov.

Požiadateľ o pôžičku môže zamestnanec až po splatení pôžičky, ktorá mu bola z tohto bodu poskytnutá.

V jednom kalendárnom roku je možné na tento účel čerpať maximálne 2000 Eur.

9. Príspevky na zabezpečenie slávnostných podujatí – oslavy Dňa učiteľov, a iné kultúrne podujatia do výšky **30 EUR** na zamestnanca.

10. Príspevok na kultúrno - poznávacie alebo exkurzno - vzdelávacie akcie organizované ZO OZ PŠaV v spolupráci so zamestnávateľom vo výške do **50 Eur** na zamestnanca.

Dôležité upozornenie :

a/ sociálna výpomoc zamestnancovi nemôže byť poskytnutá viackrát v roku na ten istý účel v príslušnom kalendárnom roku.

b/ čerpanie sociálneho fondu na sociálne účely bude realizované prioritne

Tieto pravidlá sú súčasťou kolektívnej zmluvy a nadobúdajú účinnosť dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy a ich účinnosť končí 31. 12. 2027.

V Martine, dňa 30.6.2022

PaedDr. Jana Skalická
predsedníčka ZO OZ PŠaV na Slovensku
pri ZŠ s MŠ Podhájska 10A, Martin

Mgr. Ján Šamaj
riaditeľ ZŠ s MŠ Podhájska 10A,
Martin

Príloha č. 3 – Kritériá hodnotenia práce pedagogických pracovníkov

Kritériá stanovenia výšky osobného príplatku a odmien

- | | | |
|-----|--|-------|
| 1. | Kvalitné vykonávanie pracovných povinností | 1 - 5 |
| 2. | Dochvilnosť do zamestnania | 1 - 2 |
| 3. | Presné nástupy na dozory | 1 - 2 |
| 4. | Dochvilnosť na vyučovacie hodiny | 1 - 2 |
| 5. | Dodržiavanie 45-min. vyuč. hodín | 1 - 2 |
| 6. | Dodržiavanie termínov pri zadaných úlohách
/triednická dokumentácia, výkazy o nadčasových a zastupovaných hodinách –
včas a bez chýb/ | 1 - 3 |
| 7. | Väčší počet žiakov v triede | |
| 8. | Oprava počtu písomných prác vo viacerých triedach a ročníkoch /SJL,
MAT,CJ / | 1 - 2 |
| 9. | Integrovaní žiaci v triedach /s úpravou čas. - tem. plánov a bez úpravy čas. -
tem. plánov/ | 1 - 5 |
| 10. | Vedenie MZ, PK /počet členov, kvalita práce/, spravovanie kabinetov a učební
/inventár/ | 1 - 5 |
| 11. | Správca knižnice a počítačových učební | 1 - 3 |
| 12. | Hmotná núdza – spravovanie | |
| 13. | Účast' na výchovno – vyučovacom procese bez dlhodobjších PN a OČR | 1 - 3 |
| 14. | Podiel na reprezentácii školy | 1 - 3 |
| 15. | Stránka školy – priebežná aktualizácia | |
| 16. | Sebavzdelávanie a vzdelávanie podľa potrieb školy | |
| 17. | Profesionálny prístup pri práci s deťmi
Korektné vystupovanie voči kolegom, vedúcim pracovníkom, rodičom, žiakom
a ostatným pracovníkom školy /empatické a zároveň asertívne otvorené
vystupovanie/ | 1 - 5 |

Príloha č. 4 – Kritéria postupu pri uvolňovaní zamestnancov z dôvodu organizačných zmien

1. Kvalita práce zamestnanca (na základe výsledkov hospitácií, výsledkov žiakov v súťažiach, monitore, v prijímacích skúškach a pohovoroch a pod.)
2. Dokázateľné opakujúce sa pravidelné nedostatky v práci zamestnanca
3. Aprobačné zloženie – u učiteľov 1. a 2. stupňa
4. Možnosť ukončenia pracovného pomeru na dobu určitú
5. Počet rokov, ktoré odpracoval zamestnanec v organizácii
6. Zohľadniť zamestnanca, ktorý je 5 rokov pred dovŕšením fyzického veku odchodu na starobný dôchodok
7. Sociálna situácia zamestnanca v nadväznosti na vyživovaciu povinnosť vrátane študujúcich detí
8. Pri výbere brať do úvahy úroveň kvalifikácie, ďalšie vzdelávanie a jeho uplatňovanie v praxi
9. Zohľadniť aktivity, ktoré zamestnanec organizoval v prospech zariadenia

Príloha 1

Plnomocenstvo

ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ Podhájska 10A, Martin, IČO: 42225507 na základe uznesenia výboru ZOOZ, č.4,1, zo dňa 7.6. 2022, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto PaedDr. Janu Skalickú, predsedníčku ZO a Mgr. Janu Blahovú, členku výboru ZO a ostatných členov výboru aby zastupovali v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2022-2027, ako aj splnomocňuje PaedDr. Janu Skalickú ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2022-27 v mene našej základnej organizácie.

Martin, 7. 6. 2022

.....
Zuzana Kovalčíková, za výbor ZO OZ PŠaV

Plnomocenstvo prijímam.

Martin, 7.6.2022

.....
PaedDr. Jana Skalická

.....
Mgr. Jana Blahová