

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 11. januára 2023 medzi zmluvnými stranami:

1. Základnou školou s materskou školou so sídlom v Poprade, Komenského ulica 587/15, IČO 378 769 11, zastúpenou Mgr. Monikou Strnkovou, riaditeľkou školy
- a
2. Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Komenského ulica 587/15, 058 01 Poprad, IČO 36154008, zastúpenou Mgr. Evou Neupaverovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 09.12.2022.

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona 83/ 1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 09.12.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Evu Neupaverovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou PMD 332/2002 zo dňa 1. júla 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 skratka „KD“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231, 232 Zákonníka práce, ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie

a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že v budúcnosti, počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy, nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvné strany tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne pracovné vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Určuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovno-právnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Jej účinnosť sa začína nasledujúcim dňom po dni jej zverejnenia a končí najneskôr dňom 31. marca 2024, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2023. 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 uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi základnej odborovej organizácie (ďalej len ZO OZ) v lehote 10 dní od jej podpisania.

2. ZO OZ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO OZ s riaditeľkou školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru zamestnávateľ oboznámi s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom osobný príplatok, ak to umožňuje dostatok mzdových prostriedkov, určený na základe vopred stanovených kritérií.
2. Zamestnávateľ v závislosti od výšky finančných prostriedkov môže vyplatiť zamestnancom odmeny za splnenie mimoriadnych úloh:
 - a) pri príležitosti obdobia letných dovolení - vypláca sa v mesiaci júl 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 2023 vyčerpal, podľa aktuálnych možností, celý ročný mzdový fond,
 - c) v priebehu roka pri plnení mimoriadnej pracovnej úlohy.
3. Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas (§ 19 ods. 3 OVZ).
4. Ostatní vedúci zamestnanci majú prípadnú prácu nadčas zohľadnenú v príplatku za riadenie a v OP (§ 97 a 121 ods. 2 ZP).
5. Organizácia bude ďalej postupovať v súlade so schváleným Pracovným poriadkom (ktorý obsahuje časti o tvorbe a čerpaní náhradného voľna, nadčasovej práce, čerpaní dovolení, lekárskeho vyšetrení a povoľovaní pracovných ciest pedagogických a nepedagogických zamestnancov školy v platnom znení).

7.A Príplatok za riadenie

- (1) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na príplatku za riadenie v závislosti od náročnosti riadiacej práce a stupňa riadenia, podľa jednotlivých stupňov riadenia u zamestnávateľa podľa § 8 OVZ a prílohy č. 6 OVZ pre nasledujúcich zamestnancov:
 - zástupcov riaditeľky školy,
 - vedúce ŠJ a vedúca hospodárskeho úseku.

- (2) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľke určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).
- (3) 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 24%, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zverného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

7.B 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).
- (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.

7.C Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:

- a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 2,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ),
- b) v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 3% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ),
- c) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesačne v sume 4% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§13 OVZ).

7.D 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 24%,
- 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 24% (§ 13b OVZ),

- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

7.E 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 10% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 15 OVZ), a to iba v prípade, že pedagogický zamestnanec nemá uzatvorenú dohodu o pracovnej činnosti so SŠ alebo VŠ.

7.F Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ sa vopred dohodne so zamestnancom na priznaní hodín náhradného voľna, resp. postupuje v zmysle podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

7.G Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 50% resp. 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP a § 17 OVZ.

V prípade, že sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu v sobotu alebo v nedeľu, patrí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu 1,5 hodiny náhradného voľna, v nedeľu 2 hodiny náhradného voľna.

7.H Príplatok za prácu vo sviatok

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ, § 122 ZP ods.1).
- (2) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat, sviatok sa považuje za odpracovaný deň (§ 18 ods. 3 OVZ).
- (3) Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorých z týchto zmien (§ 18 ods. 4 OVZ).

7.I Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

- (1) 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. G až H tohto článku (§ 16 až 19 OVZ).

- (2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu v noci, sobotu, nedeľu, alebo vo sviatok, postupuje sa podľa ods. 7.F až 7.H tohto článku. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce, patrí zamestnancovi príplatok podľa ods. F, G a H. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat (§ 18 ods. 2 OVZ).
- (3) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických a odborných zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej povinnosti pedagogických a odborných zamestnancov podľa Nariadenia vlády SR č. 201/2019 v platnom znení a Pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do 6 mesiacov od doby, kedy na náhradné voľno vznikol nárok, prípadne v inom dohodnutom čase. Dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas (§ 121 ods. 4 ZP). Pedagogickí a odborní zamestnanci budú, po dohode, čerpať náhradné voľno hlavne v čase vedľajších a hlavných prázdnin. Na písomnú žiadosť zamestnanca je možné odzastupované hodiny preplatiť v závislosti od finančných prostriedkov a iba v prípade, že zamestnanec má pokryté hodiny potrebné na dni vedľajších prázdnin.
- (4) V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.
- (5) Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok dosiahnutý plat zvýšený o 100 % priemerného hodinového zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna, vtedy mu toto zvýšenie neprislúcha (§ 122 ods. 1 a 2 ZP).
- (6) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti plat v zmysle platných predpisov (§ 19a OVZ a § 96 ZP).

7.J 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 riaditeľka na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka.

- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky) alebo z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov.
- (5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

7.K Príplatok za profesijný rozvoj

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume (§ 14e bod 1 zákona č. 138/2019):
 - a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu, ^{30h)}
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu, ³⁰ⁱ⁾
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu, ^{30j)}
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu. ^{30k)}
- (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, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
- (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) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

7.L 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 (§ 14c OVZ).
- (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.

7.M 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 (§ 14d OVZ).
- (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,
 - c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
- (3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,5% z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 8

Odstupné a odchodné, individuálne práva zamestnancov z KZ

1. Zamestnávateľ vypláti 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 KD).
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 KD).
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 ustanovený 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 KD).
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca (čl. II bod 5 KD), 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 v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení (ak nejde o zamestnanca, ktorému odstupné neprislúcha v zmysle § 63 ods.1 písm. a) , b) a c) ZP) v zmysle čl. II bod 5 KD, právny nárok na odstupné, a to vo výške ako je ďalej uvedené v ods. 9 tohto článku.
8. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby (§ 62 ods. 8 ZP).
9. a) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) ZP odstupné nad ustanovený rozsah podľa §76 ods. 1a 2 ZP, a to vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby.

b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods.1 písm. a) ZP a ktorí budú vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa alebo jeho časti, vyplatí odstupné vo výške jedného funkčného platu (čl. II bod 4 KD) nad ustanovený rozsah podľa §76 ods. 1 a 2 ZP.
10. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.
11. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u tohoto zamestnávateľa.

Článok 9

Vzájomné práva a záväzky

1. Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými právnymi normami, touto KZ a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2023.
2. Oprávneným odborovým orgánom pre kolektívne vyjednávanie a uzatváranie KZ v zmysle zákona č. 2/1991 je Výbor ZO OZ, zastúpený predsedom ZO OZ.
3. ZO OZ v rámci svojej pôsobnosti je oprávneným účastníkom pri tvorbe interných predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a zárobové podmienky zamestnancov. Znenie takýchto dokumentov bude v primeranom časovom predstihu vzájomne prerokované a prihliadnuté k oprávneným pripomienkam a požiadavkám ZO OZ.
ZO OZ môže v uvedených prípadoch predkladať aj vlastné návrhy, podnety, varianty riešenia.
4. Obe zmluvné strany si budú vymieňať všetky dôležité informácie a materiály, predovšetkým z MŠVVaŠ SR, MV SR, MPSVR SR, MF SR, RÚŠS Prešov a OZPŠaV,

ktoré súvisia so soc. partnerstvom. Rovnako preberajú úlohy z uzavretých dohôd medzi jednotlivými ministerstvami na jednej strane a OZ PŠaV na strane druhej.

5. Zmluvné strany sa vzájomne zaväzujú, že si poskytnú bez vyzvania návrhy i konečné znenia zásadných predpisov, odporúčaní, metodických usmernení, obežníkov a pod. určené zamestnancom ZŠ s MŠ i vedeniu v oblastiach spoločného záujmu.
6. Zmluvné strany budú vzájomne vysielat' svojich oprávnených zástupcov na rokovania svojich orgánov tak, aby vzájomná informovanosť bola zabezpečená na požadovanej úrovni a mohli sa vyjadrovať k záležitostiam, na ktorých sa budú podieľať. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú o spôsobe postupu.

V nadväznosti na uvedené vzájomne zabezpečia účasť najmä na:

- interných gremiálnych poradách riaditeľky (vedenia) ZŠ s MŠ na Komenského ulici 587/15 v Poprade v nevyhnutných prípadoch (týkajúcich sa spoločných záujmov),
 - komisiách škodovej, BOZP, mzdovej, prípadne ďalších, ktoré sa týkajú spoločných záujmov,
 - rokovaniach odborových orgánov podľa obsahu prerokovávanej problematiky.
7. Zamestnávateľ bude najneskôr 10 dní po tom, ako sa o týchto otázkach dozvedel, písomne informovať a konzultovať s odborovými orgánmi najmä o:
 - zásadných otázkach rozvoja zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - ekonomických, organizačných a racionalizačných opatreniach (§ 237 ods. 2 písm. c) a d) ZP),
 - plánoch a rozpočtoch (ich návrhoch a 2x ročne o ich plnení – plány práce, mzdové prostriedky, počet zamestnancov, prípadne iné ukazovatele podľa uváženia) a prijatých opatreniach,
 - v ostatných závažných otázkach spoločného záujmu, týkajúcich sa záujmu kolektívu a jednotlivcov, podľa konkrétnych podmienok.
 8. Pre členstvo a činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor, sa nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzovať postihy, ani iné nepriaznivé, či protizákonné dôsledky, resp. opatrenia.
 9. Zamestnávateľ súhlasí s tým, aby sa raz štvrťročne organizovalo rokovanie Rady ZO OZ, kde sa zúčastnia pozvaní členovia výboru ZO OZ pri ZŠ s MŠ na Komenského ulici 587/15 v Poprade.

Článok 10

Platové podmienky, odmeňovanie a doplnkové dôchodkové poistenie (DDP)

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác 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. 296/2022 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Vyhlášky MŠVVaŠ SR č. 1/2020 o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov, mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠVVaŠ SR.

2. 1-krát polročne zmluvné strany prehodnotia stav mzdových prostriedkov a dohodnú použitie nadtarifných zložiek – odmien a osobných príplatkov.
3. Riaditeľka školy v spolupráci so ZO OZ vypracujú kritériá na poskytovanie stimulačných zložiek platu, t.j. odmien za splnenie mimoriadnych pracovných úloh na príslušný kalendárny rok. Tieto budú tvoriť neoddeliteľnú súčasť KZ.
4. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie (DDP), prípadne investičné životné poistenie (IŽP) na rok 2023 v sume 2,0 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov, ktorí o DDP (IŽP) požiadali (čl. II. bod 6 KD) a majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, nie však z položky na osobné príplatky a odmeny. Príspevok bude poskytnutý len na jeden účel (DDP alebo IŽP).
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne (investičnej životnej poisťovne), v ktorej je zamestnanec poistený.
6. 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.
7. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do jednej z platových tried, v ktorej je podľa katalógu pracovných činností zaradená pracovná činnosť, ktorej výkon sa od neho vyžaduje.

Článok 11

Vývoj platov

1. Východiskovou základňou pre vývoj platov na príslušný kalendárny rok je dosiahnutá úroveň za predchádzajúce obdobie (kalendárny rok).
2. Platový vývoj zabezpečuje zamestnávateľ využitím limitov mzdových prostriedkov rozpisovaných Mestským úradom v Poprade.
3. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 % a platové tarify pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýšia od 01. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 % (čl. II ods. 3 KD).

Článok 12

Odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku:
 - a) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako jeden kalendárny rok, ale menej ako päť kalendárnych rokov, vo výške 50% z jeho funkčného platu,
 - b) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako päť kalendárnych rokov, vo výške jeho jedného funkčného platu.
2. Návrh na vyplatenie odmeny podľa ods. 1 písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 13

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v štrnásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat len na jeden účet zamestnanca.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy zamestnanca pre člena ZO OZ vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. ú. SK32 0200 0000 0000 7863 7562 vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 14

Povinnosti zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ poskytuje Výboru ZO kópiu rozpočtu školy na príslušný kalendárny rok, vrátane jeho zmien, doplnkov a ekonomických rozborov jeho plnenia – do 7 dní po vypracovaní.
2. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2023 ako aj o jeho zmenách.
3. Zamestnávateľ bude pravidelne zverejňovať hospodárske a štatistické výkazy a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.
4. Zamestnávateľ zabezpečí v závere mesiaca prehľad odzastupovaných hodín a na požiadanie zamestnanca ho predloží konkrétnemu zamestnancovi k nahliadnutiu (zamestnanci môžu požiadať o preukázanie odzastupovaných hodín a hodín práce nadčas len svojej vlastnej osoby).

Článok 15

Zamestnanosť

1. Zamestnávateľ bude Výbor ZO OZ 30 dní vopred informovať o zámeroch vytvorenia nových pracovných miest, osobitne o akú pracovnú činnosť sa jedná a o dobe trvania pracovného pomeru.
2. Ak dôjde k uvoľneniu alebo vytvoreniu pracovných miest, zamestnávateľ ich ponúkne svojim doterajším zamestnancom vo výpovednej lehote a svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú nezamestnaní a s ktorými bol ukončený pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien, ak si podali predmetnú žiadosť.

3. Zamestnávateľ zaručí dodržiavanie zásad rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnancov a profesie podľa morálnej a odbornej spôsobilosti a zamedzí opatreniam akejkoľvek diskriminačnej povahy v zamestnaní.
4. Zamestnávateľ bude písomne informovať Výbor ZO OZ, **najmenej 1 mesiac** pred realizáciou, o vlastných organizačných alebo racionalizačných zmenách – opatreniach, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľňovaní zo zamestnania, alebo preradení na inú prácu. Komplexné opatrenia uvedeného typu z podnetu MŠVVaŠ SR a iných vonkajších vplyvov písomne oznámi bez zbytočných prietáhov Výboru ZO OZ.
5. V nadväznosti na predchádzajúci bod zamestnávateľ zároveň najmenej 1 mesiac a vo výnimočných prípadoch v kratšej dobe vopred prerokuje s Výborom ZO OZ opatrenia, ktoré umožnia predísť alebo obmedziť uvoľňovaniu zamestnancov, prípadne zmierniť nepriaznivé následky pre nich. Riaditeľka školy bude spolu s Výborom ZO OZ, rovnakým spôsobom informovať zamestnancov na pracoviskách, ktorých sa bude týkať uvoľňovanie. Na základe výsledkov prerokovaní prijme opatrenia, aby čo najviac dotknutých zamestnancov umiestnila v inom vhodnom zamestnaní zamestnávateľa.
6. Pri organizačných zmenách bude zamestnávateľ uvoľňovať nekvalifikovaných zamestnancov a zamestnancov v dôchodkovom veku.
7. Pri výpovediach z organizačných zmien bude zamestnávateľ brať do úvahy sociálne pomery zamestnanca. Za zhoršené sociálne pomery sa považuje, ak zamestnanec:
 - je žiteľom rodiny,
 - má nezaopatrené deti,
 - má nezamestnaného partnera, resp. dlhodobo chorého,
 - je vo veku 5 rokov a menej pred nadobudnutím starobného dôchodku,
 - má zhoršený zdravotný stav.
8. Zamestnávateľ nedá výpoveď obidvom manželom, ktorí sú v pracovnom pomere so zamestnávateľskou organizáciou, z dôvodu organizačných zmien.
9. Pred podaním výpovede zamestnancovi z pracovného pomeru predloží zamestnávateľ zdôvodnený návrh na prerokovanie príslušnému odborovému orgánu. Výbor ZO OZ návrh prerokuje na svojom zasadnutí a k predloženému návrhu do **10 dní** podá zamestnávateľovi uznesenie o prerokovaní.

Článok 16

Pracovno-právne vzťahy

1. Zamestnávateľ bude považovať veci vyplývajúce z tejto KZ a všeobecných pracovno-právnych predpisov za odsúhlasené, prerokované až vtedy, keď mu bude doručené písomné stanovisko príslušného odborového orgánu.
2. ZO OZ v záujme dodržiavania zákonnosti a obmedzenia zbytočných sporov vykoná 2 - krát ročne kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov a predpisov BOZP, pričom uplatní §149 ZP a platné legislatívne predpisy. Zamestnávateľ umožní a vytvorí riadne podmienky na vykonávanie kontroly v oblasti dodržiavania mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).

3. Zamestnávateľ umožní funkcionárom Rady ZO OZ vstup do školy bez narušenia vyučovacieho procesu na vykonávanie kontrol z predchádzajúceho bodu ako aj za účelom plnenia úloh z odborárskej činnosti a z podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľa, a to na základe písomného poverenia Rady ZO OZ PŠaV.
4. Zamestnávateľ umožní Výboru ZO OZ ako aj Výboru Rady ZO OZ priamu účasť pri prerokovaní sťažností, resp. šetrení kontrolných orgánov zamestnávateľa na jednotlivých jeho pracoviskách, a to na požiadanie kontrolovaného zamestnanca.
5. Pre účely pracovnoprávných a partnerských vzťahov sa za členov príslušných odborových orgánov, ktorí počas svojho funkčného obdobia spolurozhodujú so zamestnávateľom, považujú všetci členovia Výboru ZO OZ.
6. Zamestnávateľ poskytne 2-krát ročne na požiadanie Výboru ZO OZ informácie súvisiace s počtom zamestnancov, ich kvalifikačnou štruktúrou, ďalej s počtom zamestnancov, s ktorými bol rozviazaný pracovný pomer a z akých dôvodov. Ďalej na požiadanie povereného odborového funkcionára Výboru ZO OZ poskytne údaje potrebné ku kolektívnemu vyjednávaniu, k hodnoteniu plnenia KZ, ku každej súčinnosti, ktorú určuje ZP a ďalšie platné právne normy.
7. Podľa ZP z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa poskytne zamestnancom na nevyhnutne potrebný čas v prípade karantény, epidémie a uzavretia školy na základe rozhodnutia okresného hygienika resp. odboru školstva pracovné voľno s nárokom na mzdu a udelením práce mimo pracoviska. V ostatných prípadoch sa zamestnávateľ a ZO OZ dohodnú na spoločnom postupe.
8. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi zamestnávateľ povolí prerušenie výkonu pracovnej činnosti najviac na jeden školský rok, ak pedagogický alebo odborný zamestnanec vykonával pracovnú činnosť nepretržite najmenej desať rokov u zamestnávateľa. Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za čas prerušenia výkonu pracovnej činnosti nepatrí mzda alebo plat (§82 ods. 5 zákona č. 138/2019 Z. z.). Zamestnávateľ povolí prerušenie výkonu pracovných činností od prvého dňa školského roka, ktorý nasleduje po školskom roku, v ktorom PZ a OZ písomne požiadal o prerušenie pracovnej činnosti.
9. Zmluvné strany sa zaväzujú neodkladne informovať o zdrojoch a príčinách sociálneho napätia, neodkladne o nich spolu rokovať v duchu sociálneho dialógu so snahou dosiahnutia prijateľných riešení.
10. Zamestnávateľ bude menovať člena Výboru ZO OZ do svojich komisií, ktoré sa zaoberajú otázkami spoločného záujmu. U niektorých je odborom daná zákonná alebo partnerská súčinnosť.
11. S cieľom udržania žiadúcej kvality výchovno - vzdelávacieho procesu bude zamestnávateľ prijímať do pracovného pomeru prednostne zamestnancov s pedagogickým vzdelaním.
12. V ŠJ bude zabezpečené stravovanie počas športových súťaží, výmenných pobytov, školení, ... na základe schválenia riaditeľkou školy. Zamestnancom ŠJ bude za vykonanú prácu nadčas pri takejto akcii udelené náhradné voľno – za 1 odpracovanú hodinu nadčas jedna hodina náhradného voľna. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, platí udeľovanie náhradného voľna podľa článku 7. KZ.

13. Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožní im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z. z.).

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ ako obdobie sociálneho mieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok alebo výluku v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ak nedôjde 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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákona č. 2/1991 Zb. 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 18

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.
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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku, tak že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 330,- €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je

splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. ZO OZ smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť alebo námet v prvej inštitúcii, na úrovni zamestnávateľa, resp. v ZO OZ, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona č. 6/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach.
2. Sťažnosti alebo námety sa musia riadne evidovať, prešetriť. Na vybavenie sťažnosti má zamestnávateľ 60 pracovných dní; v zložitých prípadoch je možné lehotu na vybavenie sťažnosti predĺžiť o 30 pracovných dní (§ 13 ods. 1 zákona č. 9/2010 Z. z. v platnom znení). Prijímaním a riešením sťažností (v súlade s vypracovanou internou smernicou o sťažnostiach) je poverená PaedDr. Mária Vojaššáková.
3. Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania sťažnosti, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov, o čom bude vopred informovaný zo strany zamestnávateľa.
4. Ak nepríde k dohode medzi vedúcim zamestnancom na pracovisku a ZO OZ v riešení sporu, sťažnosti a pod., tak sa do 15 dní odstúpi na rokovanie:
zamestnávateľ – Rada ZO OZ, prípadne zamestnávateľ – Výbor Rady ZO OZ.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
6. Súhlas, prerokovanie, prejednanie a informovanie ZO OZ sa potvrdí pečiatkou a podpisom zástupcu ZO OZ podľa právomoci zo Štatútu Rady ZO.

Článok 20

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO OZ, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO OZ poskytnúť jej:
 - podľa potrieb telefónnu linku, internetové spojenie, osobný PC pripojený na tlačiareň, využiť zdarma kopírovací prístroj,
 - jednu miestnosť a jej vnútorné zariadenie, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán, a to v prípade dohody so správcom miestnosti,
 - priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
 - miestnosti na náklad zamestnávateľa za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej

- a kolektívneho vyjednávania, na účely oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia,
- zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na náklad zamestnávateľa.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§ 230b ods. 1 ZP).
 3. Zamestnávateľ bude súčinný s predsedom odborovej organizácie za účelom poskytovania informácií pre zamestnancov o činnosti odborovej organizácie (§ 230b ods. 2 ZP).
 4. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).
 5. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 dňa všetkým členom odborovej organizácie na štúdium odborných materiálov a pripomienkovanie zákonov a legislatívnych zmien súvisiacich s činnosťou OZ PŠaV.
 6. Zamestnávateľ poskytne predsedovi ZO OZ na základe dohody v zmysle § 240 ods. 3 ZP dve hodiny a pokladníkovi ZO OZ jednu hodinu náhradného voľna mesačne na činnosť ZO OZ.

Článok 21

Náklady na kolektívne vyjednanie

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanci – nečlenovia ZO OZ, budú prispievať na kolektívne vyjednanie za účelom uzatvorenia KZ sumou 10,- € za rok, pričom príspevok na kolektívne vyjednanie sa uhrádza na osobitný účelový podúčt OZ. Použiť finančné prostriedky z tohoto podúčtu možno len na splnenie daňových povinností súvisiacich s príjmom týchto príspevkov, na krytie nákladov na kolektívne vyjednanie a na riešenie kolektívnych sporov. Prostriedky nemožno použiť na mzdy a odmeňovanie funkcionárov odborov a zamestnancov. OZ môže čerpať prostriedky z tohoto podúčtu len po dohode so zamestnávateľom na vyššie uvedený účel. Bankové operácie podpisuje predseda odborovej organizácie. V rámci hodnotenia plnenia záväzkov z KZ odborová organizácia informuje písomne zamestnávateľa o čerpaní z osobitného účelového podúčtu.

Článok 22

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) informovať odborovú organizáciu:
 - o platovej neschopnosti zamestnávateľa (zákon č. 461/2003 Zb. z.) do 5 dní od jej vzniku,
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, o pracovných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvode prechodu,

- c) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 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) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - e) dobe, počas ktorej sa hrom. prepúšťanie bude uskutočňovať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
 - o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa (§ 237 ods. 4 ZP),
 - o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa (§ 238 ods. 2 ZP),
 - o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2022, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách,
 - o použití mzdových prostriedkov,
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie OOPP) v znení neskorších predpisov.
- b) vyžiadať si predchádzajúci súhlas ZO OZ alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie predpisov a pravidiel BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom (členom výboru ZO OZ), na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 a 8 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie vrátane predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6, 7, 8, 9 a 10 ZP),
 - prijatie plánu dovolení (§ 111 ods. 1 ZP),
 - určenie hromadného čerpania dovolení (§ 111 ods. 2 ZP),
 - určenie výplatného termínu (§ 130 ods. 2 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),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancom stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 9 písm. a/ ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 9 písm. c/ ZP),
 - vydanie a obsah pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
 - vymedzenie okruhu pracovných činností, remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce, do ktorých zamestnávateľ zaradí zamestnancov, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.),

- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č. 152/1994 Zb. z. o sociálnom fonde),
- vytvorenie a uzatvorenie KZ, úprava podmienok na určenie zložiek platu v KZ alebo vnútornom platovom predpise (§ 229-231 ZP).

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- rozdelenie pracovného času tej istej zmeny (§ 90 ods. 6 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započítava do pracovného času (§ 90 ods.10 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- zavádzanie zmien noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, prehlbovanie kvalifikácie a jej zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody od zamestnanca a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, ak škoda presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhradu 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 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 považuje 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).

2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie a na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 23

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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.

Článok 24

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a § 8 zákona č. 124/2006 Z .z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný vytvárať a sústavne zaisťovať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich zamestnancov ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom, vykonávať opatrenia na ich úpravu,
 - f) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život,
 - g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
 - h) kontrolovať používanie OOPP, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - i) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
 - j) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určí zákaz fajčenia na pracoviskách,
 - k) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odbornej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
 - l) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
 - m) vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - n) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrole.

Článok 25

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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s Nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytnutie používania OOPP.

Článok 26

Pracovné podmienky

1. Pracovný čas zamestnancov je 37 a pol hodiny týždenne, ak zamestnanec vykonáva pravidelne prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je jeho pracovný čas 36 a štvrt' hodiny týždenne (čl. II bod 1 KD). Pracovnú dobu zamestnancov určí pracovný poriadok.
2. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe a s platnosťou najmenej na týždeň (§ 250b ods. 3 ZP).
3. Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom
 - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
 - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.Počas výkonu práce z domácnosti zamestnancovi nepatrí mzda za prácu nadčas.
4. Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach vychovávateľka školského klubu detí, učiteľka materskej školy, kuchárka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, údržbár. V takomto prípade ide o prekážku na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho funkčného platu, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

5. 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 na základe písomnej žiadosti zamestnanca.
6. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku (čl. II bod 2 KD). Nepedagogickým zamestnancom sa zvyšuje výmera dovolenky o 1 týždeň v kalendárnom roku v závislosti od veku a odpracovaných rokov (t. j. 6 resp. 7 týždňov – čl. III bod 1 KD).
7. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpať dovolenku trvajúcu viac ako 1 týždeň cez školský rok v prípade (dovolenka, s ktorou disponuje zamestnanec), že ide o kúpele a rehabilitačno – liečebné pobyty na návrh lekára. Zamestnanec však musí mať dostatok dovolenky v čase hlavných prázdnin.
8. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred (§ 250b ods. 4 ZP), a ak ide o nevyčerpanú dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca.
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým a odborným zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska najviac 10 hodín týždenne, tieto môžu byť v prípade vedenia krúžku na škole navýšené o počet hodín krúžku v danom pracovnom týždni.
10. Finančné náhrady za služobné cesty, ktoré nariadi zamestnávateľ, budú preplácané podľa zákona o cestovných náhradách.
11. Plán dovoleniek je povinná riaditeľka školy, príp. ním poverená osoba, predložiť do 1. februára príslušného roka na odsúhlasenie predsedovi ZO OZ. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ predloží plán dovoleniek v neskoršom termíne na odsúhlasenie.
12. Zmluvné strany vypracujú opatrenia na zlepšenie zisteného neuspokojivého pracovného prostredia.
13. Sociálna oblasť a ďalšia starostlivosť o zamestnanca sa riadi pravidlami o tvorbe a použití SF, ktoré sú súčasťou tejto KZ.

Článok 27

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) ženám nad 40 rokov veku umožniť 1-krát ročne gynekologickú prehliadku (za čas, ktorý strávi zamestnankyňa na tejto prehliadke, jej patrí pracovné voľno s náhradou mzdy),
- 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.

Článok 28

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. ZO OZ zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov zväzu a ich rodinných príslušníkov (zo SF).
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.
3. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke maximálne 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
4. Podľa § 152a ZP zamestnanec, ktorý odpracoval u zamestnávateľa minimálne 24 mesiacov, môže písomne požiadať o príspevok na rekreáciu na Slovensku vo výške 55% sumy za rekreáciu, ale maximálne do výšky 275 € na jeden kalendárny rok. Nároky sa líšia u zamestnancov so zmluvou na kratší pracovný čas. Takýto zamestnanec má nárok iba na pomernú časť sumy príspevku na rekreáciu zodpovedajúcu dohodnutému kratšiemu pracovnému času. Zamestnanec je ku žiadosti povinný doložiť originály dokladov (faktúru alebo príjmový pokladničný doklad vydaný na meno zamestnanca, ktorý spĺňa náležitosti účtovného dokladu – bližšie vid' vnútorná smernica č. 02/2022). Pozn.: Žiadaná suma musí byť predložená len na jednom originálnom doklade, napr. faktúra na meno zamestnanca alebo príjmový pokladničný doklad na meno zamestnanca.
5. Zamestnávateľ umožní vo výnimočných prípadoch zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby školy, čerpať 1 týždeň dovolenky na zotavenie aj cez školský rok (max. 1-krát za 3 roky), ak o ňu v dostatočnom časovom predstihu požiadajú prostredníctvom svojich priamych nadriadených a informujú riaditeľku školy. Uprednostní najmä tieto dôvody:
 - exkurzno – vzdelávaciu činnosť,
 - ošetrovanie rodinného príslušníka,
 - pohreb,
 - sťahovanie,
 - súkromné majetkovo –právne záležitosti,
 - odborný rast.
6. Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom, na ich vlastnú žiadosť, zúčastňovať sa a organizovať doplnkové rekreácie, kultúrne podujatia a exkurzno – vzdelávacie činnosti organizované ZO OZ pri ZŠ s MŠ na Komenského ulici 587/15 v Poprade a vyšším odborovým orgánom mimo školského vyučovania.
7. Zamestnávateľ v rámci rehabilitácie umožní svojim zamestnancom a ich rodinným príslušníkom využívať telocvične v čase, keď nie sú využívané inými subjektami, podľa vopred určených podmienok (podľa VZN Mesta Poprad).

Článok 29

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. Zamestnancom, ktorí sa na základe potvrdenia od špecializovaného lekára, max. 1 rok starého, nemôžu stravovať v stravovacom zariadení, zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravu zaslaním na osobný účet zamestnanca do mzdy. Tento príspevok je oslobodený od daní aj odvodov.
2. V čase, keď sa nevarí v školských jedálňach, bude zamestnancom po odpracovaní 4 hodín na pracovisku poskytnutý finančný príspevok na stravu zaslaním na osobný účet zamestnanca do mzdy (§ 152 ods. 7 ZP). 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 finančný príspevok na stravu.
3. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie zaslaním na osobný účet zamestnanca do mzdy aj zamestnancovi pri výkone práce z domácnosti (§ 250b ods. 2 ZP), ak mu nezabezpečí stravovanie podľa odseku 1.
4. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
5. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie v ŠJ aj pre dôchodcov - bývalých zamestnancov školstva a matiek na materskej dovolenke, za cenových podmienok ako u ostatných zamestnancov a povinnej réžie. Odnos stravy domov je možný len u tých stravníkov, ktorí sa preukážu potvrdením a odporúčaním lekára.
6. Zamestnávateľ umožní taktiež chorým zamestnancom odnos stravy domov.
7. Zamestnávateľ v prípade sťažností na stravovanie preverí jej opodstatnenie v spolupráci so ZO OZ a vyvodí príslušné opatrenia.
8. Zamestnávateľ umožní zamestnancom usporiadať rodinné oslavy, posedenia pri príležitosti pracovných, životných jubileí, členské a výročné schôdze ZO OZ bez nároku na finančné krytie prenájmu miestnosti. Platená bude len časť skutočných nákladov na spotrebu vody, plynu a elektrickej energie.
9. 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.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

11. Zamestnávateľ umožní stravovanie v školskej jedálni zamestnancom poberajúcim invalidný dôchodok a pracujúci na skrátený úväzok za rovnakých podmienok ako u ostatných zamestnancov.

Článok 30 ***Starostlivosť o kvalifikáciu***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia, aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancom prácu s PC v poobedňajších hodinách, resp. v čase, keď nie je výučba v počítačovej miestnosti.

Článok 31 ***Sociálny fond***

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a ďalším prídedom podľa bodu čl. II bod 7 KD. Povinný príděl je 1 %, ďalší príděl je vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných na výplatu za bežný rok.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 32 ***Záverečné ustanovenia***

1. Obidve zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať. Akékoľvek zmeny a doplnky urobiť po vzájomnej dohode. Návrh na ne môže podať písomne ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá strana je povinná neodkladne, najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu o tomto s predkladateľom rokovať.
2. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenia plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za 1. polrok, najneskôr do 15. júla príslušného roka a za celý rok do 15. januára roka nasledujúceho.
3. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
5. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informuje odborovú organizáciu.
6. Platnosť KZ je najdlhšie do 31. marca 2024.
7. Výdavky spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane nákladov na písanie KZ a jej rozmnožovanie hradí zamestnávateľ.

V Poprade, dňa 11. januára 2023

.....
Mgr. Monika Strnková
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
Mgr. Eva Neupaverová
predseda ZO OZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, 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.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa, č. ú. SK54 0200 0000 0017 3898 3159. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,25 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za daný mesiac.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
6. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Mgr. Igor Krišanda.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

1. **Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023**

a)	povinný prídel vo výške 1,25%	472 10 5	13 800,00 €
b)	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	472 11 5	7 317,95 €
		SPOLU	21 117,95 €

2. **Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023**

a)	stravovanie	472 12 5	6 000,00 €
b)	regenerácia	472 13 5	1380,00 €
c)	sociálna výpomoc	472 14 5	500,00 €
d)	odchod do starob. dôchodku	472 15 5	700,00 €
e)	kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	472 16 5	11 040,00 €
f)	životné jubileum	472 17 5	1 200,00 €
g)	detská rekreácia	472 18 5	100,00 €
h)	dary	472 19 5	197,95 €
		SPOLU	21 117,95 €

Článok 3

Čerpanie sociálneho fondu

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Ak v KZ nie je dohodnutý ďalší prídely podľa § 3 ods. 1 písm. b) prvého bodu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť príspevok z ďalšieho prídely do fondu tvoreného najviac vo výške podľa § 3 ods. 1 písm. b) druhého bodu na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca. Poskytovanie príspevku podľa prvej vety nevylučuje poskytovanie príspevku na dopravu do zamestnania a späť aj z povinného prídely do fondu.

Zamestnanec je povinný predložiť zamestnávateľovi potvrdenie o cene cestovného lístka stanoveného dopravcom a v prípade zmeny výšky cestovného ho bez vyzvania aktualizovať.

Zamestnávateľ dotknutým osobám prispeje na dopravu 20% z ceny cestovného lístka. Príspevok na dopravu bude poskytnutý na základe prítomnosti na pracovisku (evidencia dochádzky cez elektronický systém).

Stravovanie	472 12 5
--------------------	-----------------

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie v sume 0,40 € na jedno hlavné jedlo denne.

Regenerácia	472 13 5
--------------------	-----------------

1. 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 15,- €** na jeden pobyt **jedenkrát za 2 roky na zamestnanca**. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.
2. Zdravotná starostlivosť, dentálna hygiena a telovýchova
Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi poskytne príspevok na rehabilitáciu, na zakúpenie vstupenky na plaváreň (kúpalisko), príp. na platené lekárske vyšetrenie, nákup vitamínov a výživových doplnkov **do výšky 15,- € za rok** na zamestnanca na základe písomnej žiadosti zamestnanca a aktuálneho pokladničného dokladu. Príspevok sa poskytne zamestnancom na TPP.

Sociálna výpomoc	472 14 5
-------------------------	-----------------

- nenávratná

Zamestnávateľ poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine na základe písomnej žiadosti doručenej zamestnávateľovi do 1 mesiaca po rodinnej udalosti a schválení Odborovou organizáciou:

- a) **pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca** (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) **max. do výšky 100 €**, k žiadosti je potrebné doložiť kópiu úmrtného listu (potvrdenie o spoločnej domácnosti),
- b) **pri úmrtí manžela (- ky) zamestnanca** druhému z manželov vo výške **35,- € na každé dieťa**, k žiadosti je potrebné doložiť kópiu úmrtného listu (potvrdenie o spoločnej domácnosti),
- c) **v mimoriadne závažných prípadoch** (napr. živelná pohroma, havária, krádež bytového alebo domového majetku a pod.) diferencovane, vo výške:
 - 1/20 z vyčíslenej škody do sumy 3 320,- €, **max. do výšky 170,- €**,
 - alebo, ak je škoda vyššia ako 3 320,- €, max. vo výške 170,- €, pričom v oboch prípadoch musia byť doložené prílohy k žiadosti, a to potvrdenie poisťovne. resp. povereného znalca o výške úhrady škody, fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti a potvrdenie miestnej samosprávy o vzniku udalosti,
- d) **na nákup liekov** pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením **max. do výšky 50,- € raz za rok**, pričom k žiadosti musí byť doložené potvrdenie o nákupe liekov a odporúčanie nákupu liekov lekárom,
- e) **v mimoriadne ťaživej finančnej situácii** v rodine diferencovane, **max. do výšky 35,- € raz za dva roky** na požiadanie zamestnanca,
- f) **pri dlhodobej práceneschopnosti** (4 mesiace a dlhšie) **70,- €** na požiadanie zamestnanca.

- návratná

1. Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná **do výšky 100,- €**, so splatnosťou **do 3 rokov**. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.
2. Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviaže vrátiť sociálnu návratnú výpomoc **do 3 mesiacov**.

Odchod do starobného dôchodku	472 15 5
--------------------------------------	-----------------

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

- **pri prvom odchode do dôchodku** – finančný príspevok v hodnote **100,- €**, s podmienkou odpracovania najmenej **5 rokov** u súčasného zamestnávateľa.

Kultúra, spoločenská a vzdelávacia činnosť	472 16 5
---	-----------------

Zo sociálneho fondu sa zamestnancom poskytne príspevok raz za rok na:

- spoločenské posedenie z príležitosti rezortného sviatku – **Dňa učiteľov** alebo **Teambuilding** - vo výške **30,- €** na jedného zamestnanca,
- peňažnú poukážku pri príležitosti **konca kalendárneho roka** – vo výške **50,- €** na jedného zamestnanca,
- pobytové náklady na exkurzno – vzdelávacie zájazdy v tuzemsku i v zahraničí – **celkovo** maximálne do výšky 2 760 €; (v rozpätí **25,- €** - maximálne do výšky 50,- € na zamestnanca, ktorý pracuje u terajšieho zamestnávateľa na TPP),
- návšteva divadelného, alebo filmového predstavenia, múzea, hradov, ZOO do výšky **15,-€** za rok na zamestnanca, ktorý pracuje u terajšieho zamestnávateľa na TPP a na základe písomnej žiadosti zamestnanca a originál pokladničného dokladu.

Životné jubileum	472 17 5
-------------------------	-----------------

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

- pracovné jubileum** – 25, 30, 35 a 40 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania s pracovnou zmluvou s podmienkou odpracovania najmenej **5 rokov** u súčasného zamestnávateľa – finančný príspevok vo výške **100,- €**,
- životné jubileum** – 50 a 60 rokov veku s podmienkou odpracovania najmenej **1 roku** u súčasného zamestnávateľa – finančný príspevok v hodnote **100,- €**.

Detská rekreácia	472 18 5
-------------------------	-----------------

Zamestnávateľ prispieva na základe žiadosti zamestnanca na rekreačno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov do veku 16 rokov **do výšky 20,- € raz za 2 roky**, a to s podmienkou doručenia dokladu o zaplatení od organizátora podujatia. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Dary	472 19 5
-------------	-----------------

- finančný príspevok** pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca vo výške **35,- €** na žiadosť zamestnanca doručенú zamestnávateľovi do 1 mesiaca po úmrtí;
- pri svadbe zamestnanca** - finančný príspevok vo výške **100,- €** s podmienkou odpracovania najmenej **2 rokov** u súčasného zamestnávateľa, na žiadosť zamestnanca doručенú zamestnávateľovi do 1 mesiaca po svadbe;
- pri narodení dieťaťa zamestnanca** - finančný príspevok vo výške **50,- €** s podmienkou odpracovania najmenej **2 rokov** u súčasného zamestnávateľa, matke dieťaťa bude vyplatený príspevok na základe písomnej žiadosti o poskytnutie príspevku dodanej zamestnávateľovi do 2 mesiacov po návrate do zamestnania.

Článok 4

Zdaňovanie

V zmysle zákona SR č. 595/2003 Zb. z. 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 Zb. z. 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:

a) *nepeňažné príjmy zamestnanca poskytnuté ako:*

- hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov,
- hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku,

b) *peňažné príjmy zamestnanca poskytnuté ako*

- použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom,
- náhrada príjmu a príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti poskytovaná zamestnávateľom svojmu zamestnancovi, to znamená, že dočasná práceneschopnosť trvá dlhšie ako pol roka,
- sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca alebo zmiernenia následkov živelných udalostí,
- finančný príspevok zamestnávateľa na stravovanie zamestnanca.

Článok 5

Disponovanie s fondom

Východiskový rozpočet sociálneho fondu schvaľuje zamestnávateľ a ZO OZ. Spoločné disponovanie s prostriedkami sociálneho fondu má zamestnávateľ a predseda ZO OZ a ich použitie podlieha schváleniu oboch zmluvných strán.

O stave fondu bude zamestnávateľ informovať predsedu ZO OZ, raz štvrtročne, formou poskytnutia zborníka účtovania.

Žiadosti sa podávajú správcovi SF. Žiadosť musí obsahovať osobné údaje o zamestnancovi, vrátane adresy bydliska. Jej súčasťou je stanovisko príslušného výboru ZO OZ PŠaV. V prílohe žiadosti budú písomné doklady, potvrdenia, ktoré dokazujú opodstatnenosť žiadosti.

Tieto zásady sú súčasťou KZ 2023 a nadobúdajú účinnosť nasledujúcim dňom po dni zverejnenia a končia účinnosť dňom prijatia nových Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Poprad, 11. január 2023

.....
Mgr. Monika Strnková
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
Mgr. Eva Neupaverová
predseda ZO OZ