

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

ZO OZ pri ZŠ Duklianska 1, Bánovce nad Bebravou

a

**Základnej školy Duklianska 1, Bánovce nad Bebravou
na rok 2023**

V Bánovciach nad Bebravou dňa: 13.12.2022

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 13.12.2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Duklianska 1, 957 01 Bánovce nad Bebravou, IČO: 36128864, zastúpenou Mgr. Marcelou Mitalovou, predsedom základnej organizácie (ďalej ZO), ktorá je oprávnená na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej KZ) podľa čl.5, ods.2 stanov ZO

a

Základnou školou so sídlom v Bánovciach nad Bebravou PSČ:95701 Duklianska 1, IČO: 36128414, zastúpenou Mgr. Mariánom Igazom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (3) Na účely tejto KZ sa môže používať na spoločné označenie ZO a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (zákon č.553/2003 Z. z.) skratka „OVZ“, namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme (zákon č. 552/2003 Z. z.) skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.
- (4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.januára 2023 a končí 31.decembra 2023, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná inak.
- (5) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
- (6) Pokiaľ do 31.12.2023 nebude podpísaná medzi zmluvnými stranami KZ na rok 2024 táto KZ je platná aj po 31.12.2024 do dňa podpisania novej KZ zmluvnými stranami.

Článok 2

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú 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. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 3

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZO a zabezpečiť jej distribúciu na pracoviská v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) ZO na pracovisku sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 4

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Osobné príplatky (ďalej OP) sa budú poskytovať zamestnancom v zmysle prijatých kritérií dohodnutými medzi zmluvnými stranami.
- (2) Výšku priznaného OP môže riaditeľ školy znížiť alebo odobrať len v prípade, ak u zamestnanca pominú dôvody na jeho poberanie v rámci kritérií na poskytnutie OP, prípadne v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny alebo z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
- (3) Iné príplatky a náhrady vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a to zákonom č. 138/2019 z. Z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a zákonom č.224/2019 Z. z ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.553/2003 Z.z
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku po odpracovaní minimálne 5 rokov u zamestnávateľa vo výške 200 eur (§ 20 ods. 1 písmeno c) OVZ).
Ďalšie odmeny budú vyplatené v zmysle prijatých kritérií pre poskytovanie odmeny dohodnutých zmluvnými stranami.

Článok 5

Výplata platu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15-ty deň nasledujúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu, prípadne na viac účtov určených zamestnancom.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena ZO,

- v prospech účtu SK 63 0200 0000 0030 6787 3491 ZO OZ Duklianska 1, Bánovce nad Bebravou vo výške 0,5% a 0,5% v prospech účtu SK82 0900 0000 0000 1149 1378 Rady ZO OZ Bratislava, vždy do 15-teho dňa v mesiaci, v ktorom sa plat vypláca
- (4) ZO 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 6 Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm, a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu.
- (2) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné vo výške jeho dvoch funkčných plátov, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1.

Článok 7 Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2021 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za svojho zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume ktorá je 2% z hrubého platu zamestnanca mesačne. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (3) Zamestnávateľ sa zväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje so ZO a dohodne so zamestnancom.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzavrieť zamestnávateľskú zmluvu s príslušnou správcovskou spoločnosťou, s ktorou má na doplnkové dôchodkové sporenie uzavretú účastnícku zmluvu zamestnanec.
- (5) Minimálny príspevok zamestnanca musí byť 3,32 €.

Článok 8 Pracovné podmienky

- (1) Zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a 1/2 hodiny týždenne. (čl. II. 1 KZVS).
- (2) Výmera dovolenky je podľa ZP pre pedagogických zamestnancov osem týždňov podľa vyššej kolektívnej zmluvy deväť týždňov v kalendárnom roku (učitelia, riaditeľ, zástupcovia, vychovávatelia, odborní zamestnanci). Nepedagogickí zamestnanci majú podľa Zákonníka práce zákl. výmeru dovolenky päť týždňov po dovŕšení 33 rokov veku podľa vyššej kolektívnej zmluvy šesť týždňov. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie dovolenky i počas školského roka v odôvodnených prípadoch, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
- (3) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, sa zvýšia od 1. januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o ďalších 10%. Osobitná stupnica platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýši od 1. januára 2023 o 10% a od 1. septembra 2023 o ďalších 12%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.
- (4) Pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci môžu vykonávať prípravu na výchovno - vzdelávací proces alebo ďalej sa vzdelávať aj mimo pracoviska v rámci týždenného pracovného času v zmysle pracovného poriadku.
- (5) Zamestnávateľ bude včas informovať výbor ZO o všetkých prípadoch rozvázovania pracovného pomeru za strany zamestnávateľa a vopred prerokuje tieto prípady s výborom ZO.
- (6) Zamestnávateľ bude pri skončení pracovného pomeru zohľadňovať (pri splnení plnej kvalifikácie a trvalého pracovného pomeru)
 - a) zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou
 - b) osamelých zamestnancov, ktorí sa starajú najmenej o jedno nezaopatrované dieťa
 - c) zamestnancov v lehote 5 rokov pred nárokom na starobný dôchodok.
- (7) Zamestnávateľ môže zamestnávať na dobu určitú opakovane bez 6 mesačnej pauzy zamestnanca:
 - učiteľa náboženstva
 - asistenta učiteľa
 - trénera
 - vedúceho krúžku (externého pracovníka)
 - zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas
 - zamestnanca zastupujúceho MD alebo RD.
- (8) Zamestnávateľ je povinný prerokovať s odborovou organizáciou týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka (§7 ods. 6 ZoPZ).
- (9) Zamestnávateľ je povinný prerokovať s odborovou organizáciou plán profesijného rozvoja (4ročný) (§40 ods.3 ZoPZ).
- (10) Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods. 2 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok. Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné

dohodnutie podľa § 48 ods. 2, je možné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok.

Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 1 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.“.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy , práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 9

Obdobie sociálneho mieru, jeho prerušenie, riešenie kolektívnych sporov, individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak nedôjde k postupu podľa článku 2 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 2 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, tj. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991,zák.č.54/1996 Z.z., zák. č.519/1991 Zb., zák.č.209/2001 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Pri riešení kolektívnych sporov, individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností budú zmluvné strany postupovať v zmysle platných právnych noriem a pracovného poriadku.
- (4) 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, že budú postupovať v zmysle zákonov uvedených v ods.2 tohto článku.
- (5) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (6) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú podrobnejšie upraviť postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.
- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje dôsledne dodržiavať ustanovenia § 13 antidiskriminačného zákona č. 365/ 2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO na pracovisku, aby mohli riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO poskytnúť jej :

- a) jednu miestnosť na výkon činnosti ZO a výboru ZO, ktorý je jej štatutárny orgán
 - b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod./ na svoj náklad, používanie kopírovacieho prístroja, počítača, tlačiarne, internetu a podľa možností kancelárske potreby.
 - c) 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 KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- (2) Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov v zmysle podpory odborovej organizácie.
 - (3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru ZO, funkcionárom, ZO a funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady ZO OZ PŠaV, KR ZO, do príslušných sekcií a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania ZO, v nevyhnutnom rozsahu na školenia, porady, kolektívne vyjednanie a akcie poriadané Radou ZO, KR ZO a OZ PŠaV na Slovensku.
 - (4) Zamestnávateľ umožní úpravu rozvrhu hodín predsedovi ZO v dohodnutý deň na zabezpečenie činnosti ZO a Rady ZO.
 - (5) Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 11

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - (a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie, písomne informovať odborovú organizáciu, vopred prerokovať s odborovou organizáciou v zmysle ZP § 74 a zákona ZOVZ,
 - (b) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV č.j.3790/97-III/11 zo dňa 1.12.1997, najmä:
 - nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§149 ods.1 ZP, zákon č.330/1996 Z.z. NR SR,
 - v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov (§ 237 - § 239 ZP a záväzkov z tejto KZ,
 - (c) na požiadanie predsedu ZO informovať o záväznom limite mzdových prostriedkov na kalendárny rok, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách,
 - (d) na požiadanie predsedu ZO informovať o použití a zmenách mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (P1- 04)
 - (e) informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v oblasti s aplikáciou zákona OVZ nariadenia vlády SR, ktorými sa ustanovujú katalógy pracovných činností,
 - (f) informovať o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 146 a § 147 ZP, § 8a až 8f zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 6 nar. vlády SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP).

Článok 12 Závazky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 9 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 13 Ochrana práce a kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Povinnosti zamestnávateľa v oblasti BOZP vyplývajú z § 146 a § 147 Zákonníka práce a § 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmenách a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov..
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho :
 - a) poveril zmluvne dojednaného bezpečnostného technika, ktorý vykoná najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia (do mája 2019). Od 1. júna 2019 bude posúdenie pracovného prostredia vykonávať overený poskytovateľ pracovno-zdravotnej služby.
 - b) bude odstraňovať nedostatky zistené pri kontrole
 - c) bude poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev a obuv
 - d) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnanec povinný udržiavať v použiteľnom stave
 - e) zamestnávateľ je povinný kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi, a v prípade potreby ich obnovovať
 - f) oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
 - g) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci so ZO zhodnotiť minimálne
 - a) 1-krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu

 - b) 1-krát za rok rozsah, podmienky a obnovu poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 14 Zdravotnícka starostlivosť

- (1) 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. poplatok za vstupnú lekársku prehliadku preplatíme zamestnancovi zo SF na základe dokladu o platbe od ošetrojúceho lekára
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období: od 1.dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od 4.dňa do 10.dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č.462/2003 Z. z.).
- (2) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebazpoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.).

Článok15 Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať stravovanie zamestnancom v zmysle § 152 ZP.
- (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 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 vo výške 0,35 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) Odobratie stravy v školskej jedálni sa umožní aj zamestnancom počas dovolenky alebo po dobu prvých 3 dní PN alebo OČR (okrem prípadov infekčných a vírusových ochorení).
- (6) V školskej jedálni sa umožní stravovanie dôchodcom, bývalým pracovníkom školstva.
- (7) Čipový kód na vydávanie stravy v ŠJ, vydá zamestnancom vedúca ŠJ. Po ukončení pracovného pomeru zamestnanec vráti čipový kód vedúcej ŠJ.
- (8) V čase mimoriadnej situácie ak sú zamestnanci rozdelení na dve skupiny (zamest.na Home Office a zamest.na pracovisku), majú možnosť zamestnanci vykonávajúci prácu na pracovisku vybrať si stravný lístok (finančný príspevok), alebo odobrať stravu ak je v prevádzke školská jedáleň.

Článok 16 Starostlivosť o kvalifikáciu

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

Článok 17 Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde a zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Povinný prídela je vo výške 1% a ďalším prídedom najmenej 0,05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ.

Článok 18 Životné jubileá

Zamestnanec na základe písomnej žiadosti môže požiadať zamestnávateľa o bezplatné využitie priestorov školy a školskej jedálne na oslavu životného jubilea (30,40,50,60...), v čase mimo vyučovania. Zamestnanec je povinný, priestor odovzdať zamestnávateľovi v nepoškodenom a pôvodnom stave.

Štvrtá časť

Článok 19 Záverečné ustanovenia

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák.č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden exemplár a ďalšie budú k dispozícii pre pedagogických a nepedagogických zamestnancov.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bánovciach nad Bebravou dňa 13.12.2022

Mgr. Marcela Mitalová
predseda ZO OZ

Mgr. Marián Igaz
riaditeľ školy

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje len zamestnancom, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. Neposkytuje sa zamestnancom zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a výborom ZO.
- (3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: SK47 0200 0000 0016 4059 3857.
Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca februára v nasledujúcom kalendárnom roku.
- (5) ZO prostredníctvom výboru ZO aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť rozpočet, výdavky zo SF a zmeny v rozpočte SF s výborom ZO .
- (6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Viera Kureková.
- (7) Podkladom na plnenie zo SF v bode C/1,C/2,C/3,C/4,C/5,C/6 (sociálne výpomoci) je žiadosť zamestnanca (ktorej súčasťou sú príslušné prílohy), odporučená riaditeľom školy a ZO. Žiadosť doručí zamestnanec predsedovi ZO.
- (8) Ku každej žiadosti prikladá výbor ZO výpis uznesenia.
- (9) Sociálne výpomoci sa vyplácajú na základe žiadosti a príslušných príloh podaných najneskôr do 20. novembra v kalendárnom roku. Neskôr podané žiadosti sa presúvajú do nasledujúceho roka s tým, že tento bude považovaný za rok realizácie.

Čl.2.

Rozpočet sociálneho fondu

Vid' priložená tabuľka

Čl.3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

A) Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,35 €.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zamestnaným na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o vykonaní práce (podľa § 152 ZP ods. 7/C) príspevok na jeden odobratý obed vo výške 55% pri odpracovaní viac ako 4 hodiny v daný deň.

B) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

- (1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat **nepresahuje 605,50 €** ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou s výnimkou MHD a železničnou osobnou dopravou sú najmenej 6 € mesačne. Príspevok sa poskytuje vo výške 50 % z celkových nákladov na dopravu v kalendárnom mesiaci.
- Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť.
- Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

C) Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení výborom ZO poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, druh, družka- ak žijú v spoločnej domácnosti, deti - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov do výšky maximálne100 €

Prílohy k žiadosti:

- fotokópia úmrtného listu

2. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane. Výpomoc sa poskytne zamestnancovi 1-krát v kalendárnom roku do výšky maximálne100 €

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

3. V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine – diferencovane, pokiaľ nepresahuje mesačný príjem na jedného člena rodiny životné minimum. Výpomoc sa poskytne zamestnancovi 1-krát v kalendárnom roku do výšky maximálne100 €

Prílohy k žiadosti :

- potvrdenie o príjme na členov rodiny

4. Pri diagnóze CA, TBC, chorobe z povolania sa poskytne zamestnancovi, 1-krát v kalendárnom roku príspevok na úhradu liekov do výšky maximálne.....37 €

Prílohy k žiadosti:

- potvrdenie o trvaní diagnózy
- potvrdenie o výdavkoch na lieky

5. Pri súvislej PN (po jej ukončení), sa zamestnancovi poskytnú príspevok 1-krát v kalendárnom roku nasledovne:

a) pri PN v trvaní viac ako 2 mesiace, za každý mesiac PN5 €

Prílohy k žiadosti:

- fotokópia dokladu o ukončení PN

6. Príspevky na špeciálne zdravotné úkony a zdravotný materiál:

- stomatologické ošetrenie chrupu (mostík, protéza, umelý chrup, mimo bežných ošetrení)

50% z nákladov zamestnanca do výšky.....45 €

- očná optika-50% z nákladov zamestnanca do výšky.....35 €

- operácia zraku, sluchu, hlasiviek-50% z nákladov zamestnanca do výšky50 €

Príspevok sa poskytnú zamestnancovi na 1 zdravotný úkon raz za 2 roky. Ku každej sociálnej výpomoci prikladá výbor ZO OZ výpis z uznesenia. Sociálne výpomoci sa vyplácajú na základe žiadosti zamestnanca a priložených dokladov podaných najneskôr do 20. novembra. Neskôr podané žiadosti sa presúvajú do nasledujúceho roka s tým, že tento rok bude považovaný za rok realizácie. Zúčtovávajú sa štvrt'ročne.

D) Dary.

1. Zo sociálneho fondu zamestnávateľ vyplatí zamestnancom dar pri životnom jubileu:

50 rokov.....6 € (za každý odpracovaný rok u zamestnávateľ'a)

60 rokov4 € (za každý odpracovaný rok u zamestnávateľ'a).

2. Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

pri 25.ročnom pracovnom jubileu, za každý odpracovaný rok v rezorte základného školstva

.....3,50€

Dar sa bude vyplácať štvrt'ročne na základe zoznamu zamestnancov a výšky daru vypracovaného ZŠ Duklianska 1 v Bánovciach n. Bebravou.

E) Spoločenská , vzdelávacia činnosť a akcie zamestnancov

Zo sociálneho fondu sa poskytnú príspevok na organizovanie spoločenských posedení, školení (BOZP, pracovnoprávne otázky a pod.) a iné akcie zamestnancov počas celého kalendárneho roka do celkovej výšky v sume750 €

F) Regenerácia pracovnej sily

1. Na regeneráciu pracovnej sily sa zamestnancovi, ktorý odpracoval na ZŠ Duklianska 1 v Bánovciach nad Bebravou viac ako 6 mesiacov v kalendárnom roku , vyplatí paušálne vo výplate za mesiac október finančná čiastka v rozsahu od 16 € do 50 €, podľa výšky SF. Výška regeneračného príspevku sa bude prepočítavať percentuálne podľa úväzku zamestnanca.

2. Ak zamestnanec pracoval na tunajšej škole najmenej pol roka v danom kalendárnom roku, pri odchode zo stavu zamestnancov mu prislúcha príspevok vo výške 10 € , ktorý mu bude vyplatený v poslednej výplate.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01.01.2023 a končia účinnosť uzatvorením novej KZ.

V Bánovciach nad Bebravou dňa 13.12.2022

Mgr. Marcela Mitalová
predseda ZO OZ

Mgr. Marián Igaz
riaditeľ školy