

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK

2023

Prílohy :

- č. 1 Plnomocenstvo
- č. 2 Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu
- č. 3 Príspevok na rekreáciu pre zamestnancov
- č. 4 Žiadosť o čerpanie príspevku zo SF

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 30.12.2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Strážnická 1, 909 01 Skalica, zastúpenou Mgr. Kristínou Filipovou (ďalej Odborová organizácia),
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva zo dňa 19.12.2022 (príloha č. 1)

a

Základnou školou so sídlom v Skalici, Strážnická 1, IČO : 37838491, zastúpenou Ing. Evou Hanzalíkovou, riaditeľkou školy, (ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 19.12.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Kristínu Filipovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 19.12.2022 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 22.3.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka "ZOVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sponchybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

(3) Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové

podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihladené na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

(4) Zmluvné strany budú môcť podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.

(5) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany zamestnancov zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy, ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

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

(3) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023 a končí dňom 31. decembra 2023.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia 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 odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 20 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ v roku 2023 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancom bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, podľa platnej platovej tarify platovej triedy s uznaním praxe odpracovaných rokov.
- (4) Podľa § 7 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z. zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a odvolávajúc sa na § 7 ods.4 zák. č. 553/2003 Z.z. sa všetci zamestnanci okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov zaraďujú do najvyššej platovej tarify príslušnej platovej triedy nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.“ V prípade, ak dôjde k zmene platových taríf, bude podľa potreby tento bod KZ opätovne prehodnotený. Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v § 7 ods. 5 okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 4, dohodne zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo ich vymedzí vo vnútornom predpise.
- (5) 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%. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia 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. (KZVS 2023)

- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska.
- (7) Zamestnávateľ v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia chodu školy môže zaviesť pre zamestnanca na pracovnej pozícii školníka (podľa § 88 ZP v znení neskorších predpisov) pružný pracovný čas.
- (8) Zamestnávateľ v zmysle § 48 ZP ods.4 písm. g) môže prijať do pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky zamestnanca: pedagogického asistenta, asistenta učiteľa, vychovávateľa ŠKD z dôvodu vykonávania prác v závislosti od počtu žiakov.
- (9) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno na jeho vlastnú žiadosť, ak tomu nebudú brániť prevádzkové okolnosti.

Článok 8

Príplatky

Osobný príplatok

- (1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu; to sa nevzťahuje na zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g). Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (2) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- (3) O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- (4) Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.
- (5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, **za výkon špecializovanej činnosti** príplatky nasledovne:

a) pedagogickému zamestnancovi **za činnosť triedneho učiteľa**, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

b) pedagogickému zamestnancovi **za činnosť triedneho učiteľa**, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, (§ 13b OVZ),

c) pedagogickému zamestnancovi **za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca** ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 14%,

d) pedagogickému zamestnancovi **uvádzajúceho pedagogického zamestnanca** ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov , príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 14%,

Príplatok za profesijný rozvoj

(1) Podľa § 32g zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon č. 553/2003 Z. z.") "Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026."

(2) Ak sa pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi zvýši platová tarifa, príplatok za profesijný rozvoj sa mu priznáva zo zvýšenej platovej tarify.

(3) Výšku príplatku za profesijný rozvoj ustanovuje § 14e ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z., podľa ktorého príplatok za profesijný rozvoj podľa § 14e ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. 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) (t. j. za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania).

(4) Príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec tento nárok získal. O príplatok si musí zamestnanec písomne požiadať a priložiť dokumenty, ktoré preukážu nárok jeho získania.

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. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. 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.

Článok 9

Odmeny

(1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
- d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru 31) alebo mimoriadnej udalosti, 32) pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, alebo
- e) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou,
- f) prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleníek,
- g) prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

(2) Odmena podľa odseku 1 písm. f) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 1 písm. g) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

(3) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 10

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov.
- (2) Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- (3) Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods.3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 11

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v dvanásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu OZPŠaV na Slovensku, vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.
- (5) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť

vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a ods. 1, 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca (spolu sumu dvoch funkčných plátov: jeden zo ZP + jeden z KZVS), ak o poskytnutie uvedeného dôchodku zamestnanec požiada pred skončením pracovného pomeru, alebo do 10. dní po jeho skončení.

(4) Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca (spolu teda sumu dvoch funkčných plátov: jeden zo ZP + jeden z KZVS), ak o poskytnutie uvedeného dôchodku zamestnanec požiada pred skončením pracovného pomeru, alebo do 10. 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.

Článok 13

Príspevok na rekreáciu

- (1) Podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov v osobitnom § 152a je zamestnávateľ povinný na žiadosť zamestnanca poskytnúť zamestnancovi príspevok na rekreáciu.
- (2) O príspevok na rekreáciu môžu požiadať zamestnanci, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa (ZŠ, Strážnická 1, Skalica) trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov.
- (3) Nárok na príspevok na rekreáciu majú len zamestnanci pracujúci na základe pracovnej zmluvy. Zamestnanci zamestnaní na dohodu nárok na príspevok na rekreáciu nemajú.
- (4) Žiadosť o príspevok si musí zamestnanec vyžiadať písomne pred dovolenkou.
- (5) Zamestnanec rekreáciu uhradí z vlastných prostriedkov.
- (6) Najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať oprávnené výdavky na rekreáciu predložením účtovných dokladov (tieto doklady musia obsahovať označenie zamestnanca).
- (7) Zamestnávateľ je následne povinný zamestnancovi poskytnúť príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne (ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak).
- (8) Ak sa rekreácia začne v jednom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom roku a zamestnanec o to požiada, tak príspevok na rekreáciu bude zamestnancovi zúčtovaný ešte ako príspevok na rekreáciu za rok, v ktorom sa rekreácia začala.
- (9) Žiadosť o príspevok na rekreáciu je súčasťou KZ (príloha 3).

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, tj. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 300 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávanie.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.4 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie vyplývajúcej z §-u 240 ods.4 ZP. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) sprístupnenie telefónnej /faxovej/ linky za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
- d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- f) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,

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

(2) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa potreby, na účasť na odborárskych schôdzkach, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov, na vzdelávaní (§ 137 a 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu predsedovi a členom výboru ZO (§ 240 ods. 3 ZP).

Článok 18

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti, uplatnenie práva na informácie a kontrolnú činnosť v tejto oblasti

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

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

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVS),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods. 6 a 9 ZP)
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§111 ods. 1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods. 2 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§142 ods.4 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (§ 3, §7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

b) Písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- **ak má dôjsť k prechodu práv a povinností** z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a. o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b. o dôvode prechodu
 - c. o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d. o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
 - e. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
 - f. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP),
 - g. o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),

- pri hromadnom prepúšťaní o

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2a 4 ZP)

f) zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP),

g) o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods.6 zák.č.124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z.);

- **o výsledkoch prerokovania opatrení** na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)

c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)

- nariadenie práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 7 písm. a/ZP)
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§141 ZP)
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. c/ ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§191 ods. 4 ZP)
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
 - 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),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
 - opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 ods. 1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

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

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

- a/** sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- b/** zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav (§6 ods.1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c/** kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
- d/** vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- e/** odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§9 ods.2 zákona o BOZP),
- f/** poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- g/** tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnanec povinný udržiavať v použiteľnom stave, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- h/** kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§9 ods. 1 písm. b zákona o BOZP),
- j/** bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,

k/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu (§7 zákona č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),

l/ zamestnávateľ zabezpečí prístup k bežnej pitnej vode z verejnej vodovodnej siete na mieste výkonu práce pre svojich zamestnancov (§ 6 ods. 3 písmeno b) zákona č. 124/2006 Z.z. O bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci - povinnosť zabezpečiť pitný režim pre svojich zamestnancov.)

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolenia, prípadne ich sami vyšetrovať,

c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

d/ upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 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 poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ:

- a/ umožní preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- b/ vybaví pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c/ zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 23

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny, a voči zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“). Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

(2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na

najbližší eurocent nahor. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

(4) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

(5) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok, je výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby maximálne 2 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8, ak:

- a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
- b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2,
- c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
- d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu, teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.

(7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8. Do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej

osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo mu poskytuje finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8.

(8) Suma finančného príspevku na stravovanie je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3 prvej vety, najmenej však 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4. Ak zamestnávateľ neprispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3, suma finančného príspevku na stravovanie je najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4, najviac však 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem sumy podľa prvej vety alebo druhej vety zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príspevok podľa osobitného predpisu.

(9) Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov

a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,

b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,

c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3.

(10) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,60 € na jedno hlavné jedlo.**

Článok 24

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobného bytu a oprávnenosti jeho užívania. V prípade, že príde k zmene v užívaní bytu inou osobou, zamestnávateľ túto zmenu bezodkladne odborovej organizácii písomne oznámi.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, sa budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ môže umožniť pedagogickému zamestnancovi tvorivú pedagogickú činnosť a samovzdelávanie aj mimo pracoviska v čase vedľajších prázdnin alebo ak je inak obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

(4) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho pedagogického zamestnanca alebo vedúceho odborného zamestnanca.

Článok 26

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) Doplnkové dôchodkové sporenie podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon) je zhromažďovanie príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie od účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia a zamestnávateľov na účel uvedený v § 2 ods. 2.
- (2) Doplnkové dôchodkové sporenie je dobrovoľný, tzv. tretí pilier dôchodkového systému, v ktorom sú finančné prostriedky účastníkov spravované doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami. Ak sa zamestnanec rozhodne sporiť, musí uzatvoriť účastnícku zmluvu. Zamestnávateľ, teda aj škola nie je povinná zamestnávateľskú zmluvu uzatvoriť.
- (3) Výška mesačných príspevkov účastníka (teda zamestnanca) na doplnkové dôchodkové sporenie je dohodnutá v účastníckej zmluve.
- (4) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) v zamestnávateľských zmluvách je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS.
- (5) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s DDS, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho

zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu jeho zamestnávateľskú zmluvu s touto DDS, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

- (6) Platenie príspevkov zamestnávateľa, ich výšku a obdobie od vzniku právneho vzťahu, na základe ktorého je fyzická osoba zamestnancom, počas ktorého zamestnávateľ nie je povinný platiť príspevky („čakacie obdobie“) je maximálne 12 mesiacov (650/2004 Z. z. čl. I, §2 bod3).

Článok 27

Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelenom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelenom vo výške 0,25%
- zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu na kalendárny rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe 2.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

- (1) KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2023, nadobúda účinnosť 1. januára 2023 a končí 31.12.2023.
- (2) Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže požiadať o zmenu a doplnenie tejto KZ formou dodatku na základe vyhodnotenia plnenia KZ, ktoré sa môže uskutočniť raz za polroka na požiadanie jednej zo zmluvných strán.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Skalici dňa 30.12.2022

Mgr. Kristína Filipová

Základná organizácia OZ PŠaV

Ing. Eva Hanzalíková

Zamestnávateľ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2023

Podľa zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov sa prijali nasledujúce zásady tvorby a čerpania 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.
- (2) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- (3) Súčasťou týchto zásad je rozpočet peňažných prostriedkov SF na rok 2023.
- (4) V prípade legislatívnych zmien, alebo iných závažných ekonomických a sociálnych zmien sa môžu tieto zásady upraviť a doplniť na základe vzájomného súhlasu zamestnávateľa a zástupcom odborov formou dodatku ku KZ.
- (5) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (6) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.
- (7) Všetky výdavky zo SF spolu odsúhlasujú zamestnávateľ a Odborová organizácia.

Čl. 2

Tvorba sociálneho fondu

Zamestnávateľ vytvára sociálny fond ako súhrn :

- a) povinného prídeltu vo výške 1,25% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok.
- b) zostatok sociálneho fondu z predchádzajúcich rokov
- c) darov, dotácií a príspevkov poskytnutých zamestnávateľovi do fondu a ďalších príjmov

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,60 €.

2. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Príspevok na dopravu do zamestnania a späť sa vypláca zamestnancovi na plný pracovný úväzok takto: Príspevok na čiastočnú úhradu skutočne vynaložených nákladov na dopravu do zamestnania a späť sa vypláca zamestnancom, ktorých hrubý mesačný zárobok nepresahuje výšku platnej minimálnej mzdy podľa aktuálneho Nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy podľa § 2 ods. 1 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí 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. Zamestnanec preukáže skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania a späť. Mesačný príspevok sa za týchto podmienok vypláca vo výške 50 % skutočne vynaložených nákladov. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť sa vypláca vo vyúčtovaní mzdy za nasledujúci mesiac.

3. Sociálna výpomoc nenávratná

(1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou môže zamestnancovi v trvalom pracovnom pomere, ak u zamestnávateľa odpracoval minimálne 2 roky, poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc nasledovne:

- a) zamestnancovi pri úmrtí priameho rodinného príslušníka vo výške 200,- €
- b) zamestnancovi pri narodení dieťaťa jednorazový príspevok vo výške 100,-€

(2) Na základe žiadosti zamestnanca na predpísanom tlačive, ktoré je súčasťou tejto KZ (príloha č. 4) zamestnávateľ po dohode s Odborovou organizáciou poskytne zamestnancovi v trvalom pracovnom pomere, ktorý odpracoval aspoň 2 roky u zamestnávateľa, príspevok:

- a) pri dlhodobej práceneschopnosti t.j. min. 60 a viac po sebe idúcich kalendárnych dní 1-krát v kalendárnom roku po ukončení PN
vo výške 100,-€
- b) pri liečení sa na závažné ochorenie (srdcový infarkt, náhla cievna mozgová príhoda, rakovina, zlyhanie obličiek, transplantácia životne dôležitých orgánov, ochrnutie, strata zraku, sluchu a iné) mimoriadny príspevok na liečbu alebo nákup liekov (raz ročne) na základe predloženia potvrdenia od špecializovaného lekára a potvrdenia o nákupe liekov
max. do výšky 300,-€

(3) Sociálna nenávratná výpomoc podľa bodu (1) bude vyplatená zamestnancovi po jej návrhu a schválení predsedom odborovej organizácie a zamestnávateľom.

(4) Sociálna nenávratná výpomoc podľa bodu (2) bude vyplatená po podaní žiadosti a preukázaní nároku zamestnanca zamestnávateľovi a po jej následnom schválení predsedom odborovej organizácie a zamestnávateľom v najbližšom výplatnom termíne.

4. Dary

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný dar po preukázaní nároku a po podaní žiadosti zamestnanca zamestnávateľovi:

- a) pri prvom odchode zamestnanca do starobného, invalidného alebo predčasného dôchodku, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej 5 rokov
vo výške 100,- €
- b) pri 20, 25, 30, 35, 40 a 45 rokoch započítanej praxe, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej 3 roky
vo výške 50,- €
- c) pri dosiahnutí:
 - 40 rokov veku, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej 2 roky
vo výške 50,- €
 - 50 rokov veku, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej 3 roky
vo výške 100,- €
 - 60 rokov veku, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej 5 rokov
vo výške 200,- €.

(2) Zamestnanec v prípade poskytnutia daru podľa bodu (1) je povinný podať písomnú žiadosť, ktorá je súčasťou tejto KZ (príloha č. 4) a preukázať nárok na dar v termíne najneskôr do 60 kalendárnych dní od vzniku jeho nároku. Zamestnávateľ žiadosť podanú po tomto termíne nemusí akceptovať.

(3) Dary podľa bodu (1) budú vyplatené po podaní žiadosti a preukázaní nároku zamestnanca zamestnávateľovi a po jej schválení predsedom odborovej organizácie a zamestnávateľom v najbližšom výplatnom termíne.

5. Exkurzno-vzdelávacie zájazdy a regeneračné pobyty

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov a regeneračných pobytov v tuzemsku i v zahraničí. Takéto podujatia sa uskutočnia na základe prerokovania a písomného odsúhlasenia zo strany Výboru ZO a zamestnávateľa.

6. Mimoriadny príspevok na stravu alebo na regeneráciu pracovnej sily

V prípade dostatku finančných prostriedkov zamestnávateľ poskytne zamestnancovi mimoriadny príspevok na stravu, ktorý môže byť vyplatený vo forme stravných lístkov. V prípade, že v roku 2023 nebude z dôvodu zákonom daných zmien v stravovaní zamestnancov nákup stravných lístkov možný, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi príspevok na regeneráciu pracovnej sily.

Príspevok bude vyplatený zamestnancovi 1-krát v kalendárnom roku vo výplate za mesiac november.

Príspevok bude zamestnancom krátený o 1/12 príspevku za každých 20 neodpracovaných dní (PN, OČR...) v roku u zamestnávateľa.

7. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení a spoločenských posedení so zamestnancami.

8. Kritéria na priznávanie príspevku zo sociálneho fondu

Podľa § 7, ods.1, zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov sa z fondu môže poskytnúť príspevok na sociálnu výpomoc. Príspevok možno poskytnúť na žiadosť zamestnanca v tzv. hlavnom pracovnom pomere alebo na návrh ZO OZ PŠaV. O jeho poskytnutí rozhoduje zamestnávateľ a Výbor ZO. Zamestnanec je tiež povinný v predstihu oznámiť odôvodnenú neúčast' na akcii, do ktorej bol prihlásený.

Čl. 4 Zdaňovanie

Pre zdaňovanie príjmov zo SF platí zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. Výplata príspevkov zo SF sa uskutočňuje prostredníctvom vyúčtovania mzdy mesačne v stanovených výplatných termínoch.

PRÍJMY OSLOBODENÉ OD DANE:

§ 5 ods. 7 písm. a)

- Nepeňažný príspevok na doškoľovanie zamestnanca: doškoľovanie musí súvisieť s predmetom činnosti zamestnávateľa.
(pod doškoľovaním sa nechápe stredná alebo vysoká škola). (Náhrada mzdy zamestnanca počas doškoľovania je zdaniteľným príjmom, okrem toho sa nemôže vyplácať zo SF).

§ 5 ods. 7 písm. b)

- Nepeňažný príspevok na stravovanie poskytovaný podľa § 152 ZP: Suma nepeňažného príspevku zo SF nie je obmedzená.

§ 5 ods. 7 písm. c)

- Hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných na spotrebu na pracovisku: množstvo nie je obmedzené

§ 5 ods. 7 písm. d)

- Použitie zariadení, ktoré vlastní zamestnávateľ (rekreačné, zdravotnícke, vzdelávacie, predškolské, telovýchovné alebo športové zariadenia: bezodplatné alebo za nižšiu úhradu. Oslobodenie sa vzťahuje aj na manžela (ku) a deti zamestnanca.

§ 5 ods. 7 písm. b) (od 1.1.2019 podľa doplnenia)

- Príspevok zamestnávateľa na rekreáciu je na strane zamestnanca **oslobodený od dane** (v plnej jeho výške).

PRÍJMY ZO SF ZDAŇOVANÉ SADZBOU VO VÝŠKE 19 %

- Peňažné a nepeňažné príspevky na kultúrne programy a športové akcie.
- Doprava do zamestnania a späť. Doprava na rekreácie, na liečenie a pod.
- Finančný (peňažný) príspevok na stravovanie počas rekreácie, liečenia a pod.
- Vecné a peňažné dary pri pracovných a životných jubileách, rôznych udalostiach.
- Sociálna výpomoc (nenávratný finančný príspevok).
- Príspevok na rehabilitačný pobyt nad rámec osobitných predpisov.
- Príspevok na služby na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca. (hodnota permanentiek do plavární, fitnes centier a pod.)

Čl. 5**Rozpočet sociálneho fondu**(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok **2023**

a) povinný prídel vo výške	12 000,00 €
b) zostatok ku dňu 15. 12. 2022	4216,39 €

Spolu: 16 216,39 €

(2) Výdavky zo sociálneho fondu za rok 2022 a návrh výdavkov na rok 2023.

Čerpanie sociálneho fondu	v roku 2022	návrh na rok 2023
Stravovanie (obedy zamestnancov)	2003,7	4800
Mimoriadny príspevok na stravu alebo regeneráciu pracovnej sily	7210,00	4200
Mimoriadny príspevok na dopravu do zamestnania a späť	0	0
Sociálna výpomoc nenávratná	900	1300
Dary (jubileá, výročia)	450	850
Kultúrna, spol. a vzdel. činnosť	2310,19	3000
Exkurzno-vzdelávacie a regeneračné pobyty	0	-
Čerpanie SF	12 873,89	11750
Príspevky do SF - povinný prídel 012022-112022	10186,51	-
Príspevky do SF – povinný prídel 012023-122023	-	12000
Povinný prídel z decembra 2021 + príspevky 012022 - 112022	1063,07+10186,51	-
Zostatok SF z predchádzajúceho roku 2021 (stav k 1.1.2022)	5840,70	-
Zostatok na účte SF k 15.12.2022	17090,28 -12873,89 =4216,39 €	-
Zostatok na účte SF k 31.12.2023		17840,70 -14150,00 = 3690,70€

Čl. 6

Hospodárenie so sociálnym fondom

- (1) Podmienky čerpania sociálneho fondu zostavuje zamestnávateľ spolu s Výborom ZO.
- (2) V priebehu kalendárneho roka je možné po vzájomnej dohode Výboru ZO a zamestnávateľa presunúť finančné prostriedky v rámci jednotlivých položiek sociálneho fondu, ak sa nebudú čerpať v plánovanom rozsahu podľa schváleného rozpočtu.
- (3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho roka.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú : 2716296002/5600. 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 prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- (5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Výborom ZO.
- (6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF a jeho rozpočet je zodpovedný správca SF, za zamestnávateľa: Bc. Radka Bestrová a za OZ Miroslava Šohajdová.

Čl. 7

Záverečné ustanovenia

- (1) Zo SF sa môže prispievať iba na činnosti a na akcie uskutočňované alebo odsúhlasené zamestnávateľom a s Výborom ZO.
- (2) Žiadosti zamestnancov na poskytovanie príspevkov zo SF budú prerokované so zamestnávateľom a s Výborom ZO.
- (3) Žiadatelia predložia žiadosti na predpísanom tlačive zamestnávateľovi.
- (4) Na poskytovanie prostriedkov zo SF nie je právny nárok.
- (5) Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2023, ich účinnosť končí 31.12.2023.

V Skalici dňa 30.12.2022

.....
Základná organizácia OZ PŠaV

.....
Zamestnávateľ

Príspevok na rekreáciu pre zamestnancov

Žiadateľ

Titul, meno, priezvisko.....

žiadam týmto o schválenie rekreačného poukazu za účelom

.....

V termíne od do 2023

Dátum

Podpis žiadateľa:

Zamestnávateľ

Ing. Eva Hanzalíková

ZŠ Strážnická 1, 909 01 Skalica

Rekreačný poukaz schvaľujem- neschvaľujem.

Podpis zamestnávateľa/ pečiatka:

Potvrdenie prevádzkovateľa rekreačného zariadenia

Potvrdzujeme týmto, že

uhradil pobyt v našom zariadení v termíne

v sume..... Eur .

Dátum

Pečiatka/podpis prevádzkovateľa

* Zamestnanec je povinný predložiť potvrdenie v zákonnej lehote aj s vyúčtovaním rekreácie, ktorá musí obsahovať faktúru.

Žiadosť o čerpanie príspevku zo SF

Žiadateľ

Titul, meno, priezvisko.....

Na základe uzatvorenej Kolektívnej zmluvy 2023, žiadam týmto o poskytnutie:

(názov).....

(odôvodnenie).....

.....

.....

.....

Dátum

Podpis žiadateľa:

Zamestnávateľ

Ing. Eva Hanzalíková

ZŠ Strážnická 1, 909 01 Skalica

Žiadosť

schvaľujem- neschvaľujem.

Podpis zamestnávateľa/ pečiatka:

ZO OZ PŠaV

pri ZŠ Strážnická 1, 909 01 Skalica

Žiadosť

schvaľujem- neschvaľujem.

Podpis zástupcu ZO OZ PŠaV/ pečiatka: