

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 29.12.2022 medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri základnej škole s materskou školou 020 52 Záriečie, so sídlom v Záriečí, PSČ: 020 52,

zastúpená: Mgr. Janou Janekovou, predsedníčkou základnej organizácie

(ďalej „odborová organizácia“)

a

Základná škola s materskou školou, Záriečie 136, PSČ: 020 52, IČO: 31202411,

zastúpená: Mgr. Ľubicou Augustiňákovou, riaditeľkou školy

(ďalej „zamestnávateľ“)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 ods.5 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 29.12.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Janu Janekovú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 29.12.2022 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.1998. 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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahuje ustanovenie tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu. Platnosť KZ končí dňom uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.

(4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na rok 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 do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 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

(1) Zmluvné strany uschovávajú 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 15 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. 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 oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní právo podľa § 230b ods. 1 ZP na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.

(5) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní práve podľa § 230b ods. 1 ZP na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté zborovňa ZŠ a v riaditeľni budovy MŠ a ŠJ.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Novela Zákonníka práce č. 66/2020 Z. z., ktorou sa do Zákonníka práce vložil §250b, definuje osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu. Uvedená legislatívna úprava sa uplatní v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu a výnimočného stavu a 2 mesiace po jeho skončení. Ide o špeciálne ustanovenia, ktoré sa počas tohto obdobia uplatňujú prednostne pred ďalšími ustanoveniami Zákonníka práce.

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie (§ 8 OVZ)

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

2. Príplatok za zastupovanie (§ 9 OVZ)

(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.

(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.

3. Osobný príplatok (§ 10 OVZ)

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

(2) Osobný príplatok možno priznať zamestnancovi najskôr po troch mesiacoch odpracovanej doby u zamestnávateľa.

(3) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

4. Príplatok za zmenu (§ 13 OVZ)

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 2,1 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových tarify uvedenej v prílohe č.3 OVZ.

5. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti (§ 13b OVZ)

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

6. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca (§ 14c OVZ)

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

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

(3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérneho stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

7. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia (§ 14d OVZ)

(1) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.

(2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu

- a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
- b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
- c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

(3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,50% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

8. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca (§ 14e OVZ)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu (§ 17 OVZ)

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

10. Príplatok za prácu vo sviatok (§ 18 OVZ)

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.

11. Plat za prácu nadčas (§ 19 OVZ)

(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.6 až 8 tohto článku.

(2) Za prácu nadčas sa u pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca týždennú mieru vyučovacej, resp. výchovnej povinnosti pedagogických zamestnancov. Za prácu nadčas sa u ostatných zamestnancov považuje práca prevyšujúca týždenný pracovný fond.

(3) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do troch mesiacov. Pedagogickí zamestnanci si môžu po dohode čerpať náhradné voľno v čase vedľajších a hlavných prázdnin.

(4) V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ preukázateľnú samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.

12. Odmena (§ 20 OVZ)

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1

písm. c/ OVZ), ak odpracuje u zamestnávateľa minimálne 5 rokov. Odmena bude zamestnancovi vyplatená v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni dovŕšenia 50 rokov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške 300,00€ (§20 ods. 1 písm. c/ OVZ), ak odpracuje u zamestnávateľa minimálne 5 rokov. Odmena bude zamestnancovi vyplatená v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni dovŕšenia 60 rokov.

(3) Za účelom objektívneho určovania odmeny zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ (príloha 3).

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na 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. ods.8 ZP).

Článok 9

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) zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

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

Odstupné bude vyplatené zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

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

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

e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odstupné bude vyplatené zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru

(3) V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle §82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z.z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne podľa §76 ods. 4 ZP, že odstupné nie je povinný vrátiť.

(4) 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.

(5) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
Odchodné bude vyplatené zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

(6) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
Odchodné bude vyplatené zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

(7) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej „DDS“) je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

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

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom a ktorý bol zaradený do prvej platovej triedy, tarifný plat v dvanástom platovom stupni, 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 OVZ).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom a ktorý bol zaradený do druhej až tretej platovej triedy, tarifný plat v dvanástom platovom stupni, 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 OVZ).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom a ktorý odpracoval u zamestnávateľa minimálne 1 rok, tarifný plat v najvyššom platovom stupni platovej triedy štyri až jedenásť, do ktorej zamestnanca zaradil, 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 OVZ).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

(3) V článku 18 ods. 1 písmeno a) 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). Toto vymedzenie je upravené v Prílohe 4.

(4) Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií upravuje § 52 ZP.

Práca z domu

Podľa § 52 ods. 5 Zákonníka práce sa za domácku prácu alebo tele prácu nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.

Podľa § 250b ods. 2 Zákonníka práce (účinného od 4. 4. 2020) „Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu

- 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.“.

Ak to dohodnutý druh práce umožňuje, pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec počas doby zákazu prevádzky školy alebo školského zariadenia vykonáva prácu z domu napríklad prostredníctvom digitálneho vzdelávania, resp. elektronickej komunikácie s deťmi a žiakmi.

Vykonávanie práce z domu môže byť umožnené aj pedagogickým asistentom, ktorí môžu pomáhať učiteľom napr. pri príprave digitálneho vzdelávania. Vykonávanie práce z domu môže byť umožnené aj nepedagogickým zamestnancom s prevahou duševnej práce (ekonóm, účtovník, administratívny pracovník...) Vykonávanie práce z domu je riadnym výkonom práce, resp. riadne plnenie pracovných povinností rovnako, ako na pracovisku, len s rozdielom iného miesta výkonu práce, za ktorý zamestnancovi prináleží plat.

Vykonávanie práce z domu nie je dôvodom na krátenie platu!

Počas práce vykonávanej z domu zamestnanci dodržia ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý je 37, 5 hodiny týždenne pri jednozmennej prevádzke a štandardne im práca nadčas nevzniká. V tomto

prípade sa nepredpokladá 7,5 hodiny denne vyučovania na diaľku, ale v rámci tohto času zamestnanec vykonáva aj iné činnosti vyplývajúce z dojednaného druhu práce a pracovnej náplne.

Prekážka v práci na strane zamestnávateľa (zamestnanec nemôže vykonávať prácu z domu)

Oproti výkonu práce z domu nastáva odlišná situácia ohľadom platu v prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Podľa § 250b ods. 6 Zákonníka práce (účinného od 4. 4. 2020) „*Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo z časti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.*“.

Nárok na stravné počas práce z domu

Zamestnanci sa dohodli, že počas výkonu práce z domu si nebudú uplatňovať stravné.

Nariadenie čerpania dovolenky

Podľa § 250b ods. 4 Zákonníka práce (účinného od 4. 4. 2020) „*Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.*“.

(5) Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu písomne, najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len v zmysle § 54 až 56 ZP.

(6) V zmysle §48 ods. 4 písm. d) ZP, zamestnávateľ dohodol s odborovou organizáciou ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky pre pracovné pozície:

- **pedagogický asistent a školský špeciálny pedagóg** pri vykonávaní výchovno-vzdelávacích odborných a administratívnych prác, ktoré sú financované v rámci Národného projektu: **Pomáhajúce profesie v edukácii detí a žiakov** alebo podľa zákona NR SR č. 597/2003 Z. z. § 4a.
- **„asistent učiteľa,** pri vykonávaní výchovno-vzdelávacích odborných a administratívnych prác, ktoré sú financované podľa zákona NR SR č. 597/2003 Z. z.
- **vychovávateľ (2.oddelenie)** pri vykonávaní výchovno-vzdelávacích odborných a administratívnych prác, podľa potreby na základe zákonom určeného počtu detí v ŠKD.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

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

V zmysle KZVS je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, 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, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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

Článok 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 v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

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

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

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

a) uhradiť všetky prevádzkové náklady (energie, internetové pripojenie, telefón a pod.) na svoj náklad,

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

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

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a kolektívneho vyjednávania, organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 3 dní v roku,
- členovia výboru ZO 1 deň v roku,
- členovia orgánov OZPŠaV 1 deň v roku

Článok 18

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

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

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),

- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- náhradu za stratu času (§ 96b ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom фонде);

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 dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP).

Pri hromadnom prepúšťaní o:

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2 a 4 ZP),
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne 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 rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP).

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky,

- prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a/ ZP),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie 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 ak presahuje 333€ (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- d) **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 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. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné

opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

- a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
- d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 21

Kontrola odborovým 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

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

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

e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
-od **prvého dňa** pracovnej neschopnosti **25%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
-od **štvrtého dňa** do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55%** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.),

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

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 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP umožní zamestnancom, ktorí o to požiadajú, závodné stravovanie vo vlastnom zariadení. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

Zamestnávateľ umožní zamestnancom stravovanie v dňoch školského vyučovania, počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci. Zamestnávateľ bude zamestnancom na stravovanie prispievať podľa ZP §152 ods.8, písmeno a.

Zamestnávateľ poskytne počas školského vyučovania stravu zamestnancom, ktorí v rámci pracovnej zmeny vykonávajú prácu menej ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ umožní dôchodcom, bývalým zamestnancom, stravovanie v školskej jedálni za podmienok stanovených vyhláškou.

(3) Odborový orgán na podnet členov ZO OZ v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečí odborné preverenie úrovne závodného stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

(4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Zb. v znení neskorších predpisov.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,20 €** na jedno hlavné jedlo.

(6) V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny prostredníctvom stravovacích poukážok.

Základná škola s materskou školou ako zamestnávateľ, zabezpečuje stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom vlastného stravovacieho zariadenia – Školská jedáleň pri ZŠ s MŠ v Záriečí.

Hodnota jedla je stanovená na sumu **5,00 €**

z toho:

- príspevok zamestnávateľa je vo výške 2,80 €
- príspevok zo sociálneho fondu je vo výške 0,20 €
- doplatok zamestnanca je vo výške 2,00 €

Základná škola s materskou školou ako zamestnávateľ, zabezpečuje stravovanie pre svojich zamestnancov formou stravovacích poukážok.

Hodnota stravovacej poukážky je stanovená na sumu **5,50 €**

z toho:

- príspevok zamestnávateľa je vo výške 3,10 €
- príspevok zo sociálneho fondu je vo výške 0,40 €
- doplatok zamestnanca je vo výške 2,00 €

Článok 25

Starostlivosť o bývanie

Tento článok zamestnávateľ vypúšťa vzhľadom na to, že žiadny byt nespravuje.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

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

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

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

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijný rozvoj podľa §40 ods. 3 písm. a) a b),
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

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

(5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 27

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

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,50 %

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

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. ú.: SK82 0900 0000 0000 1149 1378 vo výške 0,50% čistej mzdy vždy do 25. dňa v mesiaci.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

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

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

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

V Záriečí dňa 29.12.2022

Za základnú organizáciu OZ PŠaV pri
ZŠ s MŠ Záriečie:

Za Základnú školu s materskou školou
Záriečie:

Mgr. Jana Janeková
predseda ZO OZ

Mgr. Ľubica Augustiňáková
riaditeľka ZŠ s MŠ

S p l n o m o c n e n i e

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou 020 52 Záríečie 136, IČO: 312024011, na základe uznesenia výboru základnej organizácie, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Janu Janekovú, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2023, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2023 v mene našej základnej organizácie.

V Záríečí 29.12. 2022

.....
za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

V Záríečí 29.12.2022

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

(1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia 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.:

SK68 0200 0000 00162710 1555.

(5) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do desať dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

(6) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

(7) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Mária Marmanová a predseda odborovej organizácie.

Čl. 2.

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023	
a/ povinný prídel vo výške 1%3 452,-.....
b/ ďalší prídel podľa §3 odst.1b938,-.....
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov600,-.....
	Spolu: 4 990,00€
(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023	
a/ stravovanie zamestnancov2.750,-.....
b/ príspevok pri narodení dieťaťa50,-.....
c/ príspevok pri odchode do dôchodku
d/ príspevok pri životnom jubileu 50 rokov199,14.....
e/ príspevok pri životnom jubileu 60 rokov
f/ príspevok pri vstupe do manželstva100,-.....
g/ čerpanie ostatné /Deň učiteľov, Slávnostné porady – koniec školského roka, koniec kalendárneho roka, kultúrne akcie/1.800,-.....
	Spolu: 4 899,14 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

(1) O použití sociálneho fondu v súlade s touto smernicou rozhoduje zamestnávateľ do výšky podľa vytvorených zdrojov a konkrétneho rozpočtu.

(2) Finančné prostriedky SF je možné použiť v súlade s rozpočtom na:

- a) **príspevok na stravovanie zamestnancov** - vo výške 0,20€ za obed vo vlastnom alebo cudzom stravovacom zariadení priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti na jedno hladné jedlo a deň.
- b) vo výške 0,40€ na stravovaciú poukážku v prípade, že zamestnancovi nie je možné poskytnúť obed vo vlastnom alebo cudzom stravovacom zariadení.
- c) **príspevok na nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancovi**
 - sociálna výpomoc pre pozostalých pri úmrtí zamestnanca v pracovnom pomere – vo výške 50€ (dokladom bude úmrtný list)
 - sociálna výpomoc pre zamestnanca v pracovnom pomere, ktorému zomrel manžel, manželka, dieťa (dokladom bude úmrtný list) vo výške 50€
 - sociálna výpomoc pri narodení dieťaťa zamestnanca v pracovnom pomere – vo výške 50€ (po predložení rodného listu dieťaťa)
 - sociálna výpomoc pri vstupe do manželstva – vo výške 100€ (po predložení sobášneho listu)
 - sociálna výpomoc pri živeľnej pohrome – vo výške 100€ (po predložení dokladu z poisťovacej spoločnosti)
- d) **príspevok pri príležitosti životného jubilea, odchodu do dôchodku**
 - pri dosiahnutí životného jubilea 50 a 60 rokov – vo výške 66,38€
 - pri prvom odchode do dôchodku – vo výške 70€
- e) **príspevok na organizovanie kultúrnych a spoločenských podujatí**

Zo SF sa môže poskytnúť príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení (pri príležitosti Dňa učiteľov, konca školského roka, konca kalendárneho roka, ...), školských poznávacích zájazdov, ktoré sú organizované ZO OZ pri ZŠ s MŠ Záriečie. Výška a poskytnutie tohto príspevku sa viaže na dohodu medzi riaditeľom školy a ZO OZ pri ZŠ s MŠ Záriečie.

Čl. 4

Záverečné ustanovenia

(1) Správcom sociálneho fondu je zamestnávateľ. Príkaz na úhradu príspevkov zo sociálneho fondu vydáva za základe tejto smernice riaditeľ školy.

(2) Čerpanie sociálneho fondu je viazané na dostatok finančných prostriedkov fondu a na rozpočet sociálneho fondu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť 01.01.2023.

Za základnú organizáciu OZ PŠaV pri

ZŠ s MŠ Záriečie: 29.12.2022

Mgr.Jana Janeková, predseda OZ ZO

Za Základnú školu s materskou školou

Záriečie: 29.12.2022

Mgr.Ľubica Augustiňáková,riaditeľka školy

.....

.....

KRITÉRIÁ PRE URČENIE ODMENY

Odmeny pre pedagogických zamestnancov

Kritérium (okruhy)	Jednotlivé časti kritéria	Suma
1/ Súťaže a olympiády (Pytagoriáda)	-príprava a organizovanie školského kola	20 €
	-príprava žiakov na okresné kolo	20 €
	-príprava žiakov na krajské kolo	30 €
	-príprava žiakov na celoslovenské kolo	30 €
	-umiestnenie žiaka na 1.-3.mieste na okresnom, krajskom, celoslovenskom kole	30 €
2/ Komparo	-príprava a organizovanie	20 €
	-administrátor	20 €
	-príprava žiakov na Komparo	30 €
	-dosiahnuté výsledky žiakov nad celoslovenský priemer	30 €
3/ Testovanie_5, 9	-príprava a organizovanie Testovania	20 €
	-administrátor, externý dozor	20 €
	-príprava žiakov na Testovanie	50 €
	-dosiahnuté výsledky žiakov nad celoslovenský priemer	30 €
5/ Testovanie pohybových predpokladov žiakov 1. a 3. ročníka	-príprava, organizovanie a administratíva	50 €
	-pomoc pri realizácii	20 €
6/ Projekt	-vypracovanie a podanie projektu	50 €
	-koordinácia a realizácia projektu	50 €
7/ Realizácia Európskeho týždňa športu		30 €
8/ Kvalitný a pohotový výkon		30 €
9/ Mimoriadne kvalitné, presné a včasné plnenie pridelených úloh		30 €
10/ Zavádzanie a využívanie inovatívnych (zážitkových) foriem a metód vo vyučovaní		30 €
11/ Tvorba, aktualizácia a aktívne podieľanie sa na tvorbe ŠkVP		30 €

12/ Individuálna starostlivosť o žiakov s problémami v učení		20 €
13/ Koordinácia a zabezpečenie aktivít pre žiakov v spolupráci s CPPPpP, CVCČ, PZ, SŠ, ...		20 €
14/ Príprava nových učebných pomôcok, metodík, učebníc, ... , zabezpečovanie nových publikácií		20 €
15/ Vedenie kabinetných zbierok, knižníc a odborných učebníc		30 €
16/ Koordinácia prierezových tém, špecializovaných činností a výchovných projektov (aktivít), žiackej školskej rady		30 €
17/ Vedenie školskej kroniky		30 €
18/ Správcovstvo skladu učebníc		30 €
19/ Vedenie Rady školy, odborov na škole		30 €
20/ Získavanie finančnej, sponzorskej a materiálnej pomoci školy	do 500 eur	20 €
	nad 500 eur	30 €
21/ Vedenie webovej stránky školy, facebookovej stránky školy		30 €
22/ Zabezpečovanie a koordinácia výletov, exkurzií, návštev a výstav pre žiakov		30 €
23/ Zabezpečovanie a vedenie organizovania LV, ŠvP, korčuliarskeho výcviku, plaveckého výcviku		30 €
24/ Správcovstvo počítačových sietí v odborných učebniach		30 €
25/ Príprava a starostlivosť o výzdobu spoločných priestorov školy		30 €
26/ Sprevádzanie žiakov na kultúrne podujatia v obci počas víkendu		20 €
27/ Príprava žiakov na kultúrne podujatie		20 €
28/ Starostlivosť o zeleň v škole		20 €
29/ Pomoc a spolupráca pri realizácii aktivít rôzneho charakteru		20 €
30/ Príprava a realizácia aktualizáčného vzdelávania		30 €
31/ Zúčastňovanie sa webinárov a vzdelávaní súvisiacich s rozvojom profesijných kompetencií (mimo pracovného času)		20 €
32/ Prezentácia a propagácia školy na verejnosti		20 €
33/ Zápis detí do 1. ročníka - ešte v X/2022 nebolo dané		20 €
34/ Starostlivosť o lekárničky v škole, zdravotník.		30 €
35/ Vypracovanie interných smerníc školy.		50 €

36/Zodpovedná organizácia práce pedagogických a prevádzkových zamestnancov.	30 €
37/ Skvalitňovanie podmienok školy.	30 €
38/ Odraz kvality riadiacej práce na celkovej klíme školy, na výchovno-vzdelávacích výsledkoch, stabilite pedagogického kolektívu a interpersonálnych vzťahoch.	30 €

Odmeny pre nepedagogických zamestnancov

Kritérium (okruhy)	Suma	
1/ Kvalitné, presné a včasné vykonávanie pridelených úloh.	30 €	
2/ Mimoriadne činnosti ekonomického charakteru, ktoré zamestnanci vykonávajú a nemajú ich v náplni práce.	30 €	
3/ Mimoriadne činnosti prevádzkového charakteru, ktoré zamestnanci vykonávajú a nemajú ich v náplni práce.	30 €	
4/ Mimoriadne činnosti technického charakteru, ktoré zamestnanci vykonávajú a nemajú ich v náplni práce.	30 €	
5/ Iniciatívne a samostatné plnenie mimoriadnych úloh.	30 €	
6/ Projekt	-participácia na vypracovávaní projektu,	50 €
	-pomoc pri zabezpečovaní, koordinácií a realizácií projektu.	50 €
7/ Iniciatívny a tvorivý prístup k práci.	30 €	
8/ Plnenie úloh nad rámec povinností (napr. zastupovanie zamestnanca počas, PN, ...).	30 €	
9/ Mimoriadna starostlivosť o úpravu vnútorných a vonkajších priestorov školy.	30 €	
10/ Príkladné dodržiavanie pravidiel BOZP a PO a zásad hospodárenia pri využívaní zverených prostriedkov, činnosť v komisiách (inventarizačná, škodová a pod.).	30 €	
11/ Stupeň a úroveň pracovnej disciplíny a plnenie pokynov nadriadených.	30 €	
12/ Starostlivosť o zverený majetok školy.	20 €	
13/ Starostlivosť o ovocný sad a zeleň v areáli školy.	40 €	
14/ Skvalitňovanie podmienok školy.	20 €	
15/ Pomoc a spolupráca pri realizácií aktivít rôzneho charakteru.	20 €	

16/ Získavanie finančnej, sponzorskej a materiálnej pomoci škole	do 500 eur	20 €
	nad 500 eur	30 €
17/ Odraz kvality riadiacej práce na celkovej klíme školy, na výchovno-vzdelávacích výsledkoch, stabilite pedagogického kolektívu a interpersonálnych vzťahoch.		30 €
18/ Operatívne riešenie a pomoc pri havarijných situáciách v škole mimo pracovnej doby (počas víkendu, prázdnin, ...).		50 €
19/ Komunikáciu s nadriadenými orgánmi a zasielanie náležitostí vyplývajúcich z jeho nariadení.		50 €

Dohoda o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu

uzavretá podľa § 142 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení medzi zmluvnými stranami:

1) Zamestnávateľ

Základná škola s materskou školou

020 52 Záriečie 136

d'alej len „zamestnávateľ“

2) Zástupca zamestnancov

Mgr. Jana Janeková

Predseda OZ ZO

d'alej len „zástupca zamestnancov“

Čl. I

Zmluvné strany sa dohodli na vymedzení pojmu „vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnávateľ pridelovať zamestnancovi prácu“ podľa § 142 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení nasledovne:

- a) odstávka elektrickej energie,
- b) odstávka vody,
- c) poruchy, počas ktorých nie je možná prevádzka základnej školy, materskej školy, školského klubu detí a školskej jedálne.

Čl. II

V prípade, že nastanú skutočnosti uvedené v odseku I, patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.

Čl. III

1. Táto dohoda nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami.
2. Táto dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z toho jeden rovnopis pre každú zo zmluvných strán. Každý rovnopis má platnosť originálu.
3. Túto dohodu je možné meniť a dopĺňať len formou písomných dodatkov.
4. Zmluvné strany prehlasujú, že uvedenú dohodu uzatvorili na základe vážnej a slobodnej vôle, ich zmluvná voľnosť nebola obmedzená, ustanovenia zmluvy sú pre ich zrozumiteľné a určité, neuzavreli ju v tiesni za nápadne nevýhodných podmienok alebo v omyle. Zmluvu si prečítali a na znak jej súhlasu ju vlastnoručne podpisujú.

V Záriečí, dňa 29.12.2022

.....
zamestnávateľ

.....
zástupca zamestnancov