



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Uzatvorená dňa 01.02.2023

Zmluva uzavretá medzi zmluvnými stranami :
Základnou organizáciou OZPŠaV pri ZŠ s MŠ, Višňové 446, 013 23 Višňové,
IČO: 42345910, zastúpenou Mgr. Máriou Peškovou

a

Základnou školou s materskou školou, Višňové 446
so sídlom vo Višňovom 446,013 23
IČO: 037813366, zastúpenou Mgr. Jánom Šimkom, riaditeľom školy
(ďalej zamestnávateľ)

OBSAH

Prvá časť - úvodné ustanovenia.....	3
Článok 1.....	3
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.....	3
Článok 2.....	3
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa	3
Článok 3.....	3
Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy	3
Článok 4.....	4
Zmena kolektívnej zmluvy	4
Článok 5.....	4
Archivovanie kolektívnej zmluvy	4
Článok 6.....	4
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou	4
Druhá časť	6
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kz a kzvs	6
Článok 7.....	6
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť	6
Článok 8.....	8
Výplata platu a zrážky z platu	8
Článok 9.....	8
Zamestnávanie na dobu určitú.....	8
Článok 10.....	8
Skončenie pracovného pomeru, odstupné a odchodné.....	8
Článok 11.....	10
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie	10
Článok 12.....	10
Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe.....	10
Článok 13.....	11
Pracovné podmienky, podmienky zamestnávateľa a dovolenka.....	11
Článok 14.....	12
Náhradné voľno.....	12
Tretia časť.....	13
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán.....	13
Článok 15.....	13
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie	13
Článok 16.....	13

Riešenie kolektívnych sporov	13
Článok 17.....	14
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností.....	14
Článok 18.....	14
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov	14
Článok 19.....	14
Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti	14
Článok 20.....	16
Záväzky odborej organizácie.....	16
Článok 21.....	17
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	17
Článok 22.....	18
Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP	18
Článok 23.....	18
Zdravotná starostlivosť.....	18
Článok 24.....	19
Stravovanie.....	19
Článok 25.....	19
Starostlivosť o bývanie.....	19
Článok 26.....	20
Starostlivosť o kvalifikáciu	20
Článok 27.....	20
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.....	20
Štvrtá časť.....	21
Záverečné ustanovenia	21
Článok 28.....	21
Záverečné ustanovenia	21
Príloha č. 1.....	22
Kritériá na pridelenie osobných príplatkov	22
Príloha č. 2.....	23
A. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu	23
B. Použitie a čerpanie sociálneho fondu	24
C. Rozpočet sociálneho fondu.....	24

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.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie, jej štatutárny orgán splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Máriu Peškovú, predsedkyňu odborovej organizácie.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 31.12.2001. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“, namiesto zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde skratka „ZoSF“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 a §232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

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 ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

- (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) Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu, sa nevzťahujú ustanovenia 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.
- (4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína 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.
- (5) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na daný príslušný rok.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. Článok 7, Článok 9, Článok 10, Článok 27, a to v závislosti od prideleného ročného rozpočtu zamestnávateľovi. V dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov sa zamestnávateľ zaväzuje prijať ich znenie. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom 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 podpisania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia určí

odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. 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 30 dní od požiadania.

- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo¹ 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 právo² na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté ako nástenka v zborovni.

¹ § 230b ods. 1 Zákonníka práce

² § 230b ods. 1 Zákonníka práce

DRUHÁ ČASŤ

INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KZ A KZVS

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Vnútný mzdový predpis je súčasťou platného pracovného poriadku.

(1) Príplatok za riadenie (vyplácaný v súlade s §8 zákona č. 553/2003 Z. z. a prílohou č. 6 OVZ)

(2) Príplatok za zastupovanie (vyplácaný v súlade s §9 zákona č. 553/2003 Z. z.)

(3) Osobný príplatok (vyplácaný v súlade s §10 zákona č. 553/2003 Z. z.)

a) zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov pedagogického aj nepedagogického zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností,

b) o výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca,

c) 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,

d) za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria Príloha č. 1 tejto KZ v Tabuľka 2.

e) zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka s možnosťou prehodnotenia osobného príplatku na začiatku kalendárneho roka,

f) 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) a v prípade nedostatku finančných prostriedkov pridelených zriaďovateľom alebo nedostatku pridelených finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu na mzdy a osobné náklady zamestnancov.

(4) Príplatok za zmenu (v súlade s §13 zákona č. 553/2003 Z. z. a prílohou č. 3 č. 553/2003 Z. z.) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu :

a) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok mesačne v sume 14 €,

b) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 14 €.

(5) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti, a to :

- a) príplatok za činnosť triedneho učiteľa (v súlade s §13b ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.)
- b) príplatok za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca (v súlade s §13b ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z.)

(6) Príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi alebo začínajúcemu odbornému zamestnancovi (v súlade s §14c zákona č. 553/2003 Z. z.)

(7) Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca (vyplácaný v súlade s §14e zákona č. 553/2003 Z. z. a s platnosťou §32g zákona č. 553/2003 Z. z.)

(8) Príplatok za prácu v noci (v súlade s § 16 zákona č. 553/2003 Z. z.)

(9) Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu (v súlade §17 zákona č. 553/2003 Z. z.)

(10) Príplatok za prácu vo sviatok (v súlade s §18 zákona č. 553/2003 Z. z.)

(11) Plat za prácu nadčas (v súlade s §19 zákona č. 553/2003 Z. z.)

- a) prácu nadčas je možné vyčerpať náhradným voľnom do 3 mesiacov,
- b) za jeden deň náhradného voľna sa čerpá 5 hodín.

(12) V súlade s §20 zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ poskytne pedagogickému, odbornému aj nepedagogickému zamestnancovi **odmenu za:**

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností,
- b) za vykonanie práce presahujúcej nad rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce alebo mimoriadnej pracovnej úlohy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, a to vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c OVZ), pri splnení podmienok:
 - 1. zamestnanec v čase dovŕšenia 50 rokov / 60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky,
 - 2. v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok školy alebo pracovnú disciplínu,
 - 3. v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.

(13) Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (v súlade s § 19a a §21 zákona č. 553/2003 Z. z.)

Článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je pätnásť 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 splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca v odôvodnených prípadoch alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods.8 ZP a §131 ZP).
- (4) Zamestnávateľ odošle zamestnancovi doklad obsahujúci údaje o zložkách platu prostredníctvom mailovej adresy, ktorú si zamestnanec nahlási. Zmenu mailovej adresy je zamestnanec povinný ohlásiť mzdovému oddeleniu ku poslednému dňu v kalendárnom mesiaci, v ktorom došlo k zmene.

Článok 9

Zamestnávanie na dobu určitú

- (1) Zamestnávanie asistenta učiteľa je podmienené počtom detí a pridelom finančných prostriedkov, ktoré prideluje zriaďovateľovi obvodný úrad, odbor školstva na každý kalendárny rok. Následne zriaďovateľ postúpi financie na asistenta učiteľa základnej škole. Asistent učiteľa sa prijíma do pracovného pomeru podľa paragrafu 48 ZP ods. 4 bod d, na dobu určitú opätovne v závislosti od pridelených finančných prostriedkov a potrieb školy.
- (2) Na základe ZP podľa §48 pracovný pomer na dobu určitú, ods. 4 ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve: asistent učiteľa, školský psychológ, špeciálny pedagóg, pedagogický asistent, a ďalší, ktorí sú zamestnaní v projekte „Pomáhajúce profesie v edukácii detí a žiakov II“.

Článok 10

Skončenie pracovného pomeru, odstupné a odchodné

- (1) Skončenie pracovného pomeru zamestnanca sa radi v zmysle § 62 až § 69 ZP, § 77 až § 80 ZP a v zmysle § 82 ods. 7 Zákona č.138/2019 o pedagogických a odborných zamestnancoch. Pracovný poriadok s platnosťou od 01.02.2023 bližšie špecifikuje možnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca aj zamestnávateľa v II. časti čl. 8 – 10.

- (2) Poskytovanie odstupného a odchodného upravuje § 76 a § 76a Zákonníka práce a § 13b zákona č. 552/2003 Z. z.
- (3) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Pomerná časť sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru alebo do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
- (4) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa.
- (5) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom inak.
- (6) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.
- (7) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer *výpoveďou* z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej 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.
- (8) 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) 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, 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.

- (9) Zamestnancovi patrí odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods. 1 ZP najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení v tomto prípade:
- a) pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,
 - b) ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (10) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (11) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených pred rokom 2020 a počas nasledujúcich rokov je 2 % z objemu zúčtovaných plátov pedagogických, odborných aj nepedagogických zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení a životnom poistení podľa stanovených podmienok.
- (2) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, 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 13

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávateľa a dovolenka

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok, podmienok zamestnávania a v zmysle KZVS a § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca 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 je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (3) Pracovný čas a pravidlá jeho rozvrhnutia zamestnancom zamestnávateľ zverejňuje v Pracovnom poriadku platnom od 01.02.2023 v II. časti čl. 4, v IV. časti Čl. 15 a Čl.16 a jeho prislúchajúcich príloh.
- (4) Zamestnávateľ oznamuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jenie cez pracovný poriadok v IV. časti Čl. 15
- (5) Pravidlá práce nadčas zamestnávateľ dodržiava v zmysle pracovného poriadku v IV. časti čl. 17 a jeho prislúchajúcich príloh.
- (6) Pri poskytovaní príspevku na rekreáciu na území Slovenskej republiky v zmysle §152a ZP sa zamestnávateľ riadi Smernicou o poskytovaní príspevkov na rekreáciu zamestnancov č.2/2022 platného od 10.01.2022 v jej platnom znení.
- (7) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovoľenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa po splnení podmienok určených v Pracovnom poriadku školy v IV. časti čl.18. Dovoľenka zamestnancov uvedených v § 103 ods. 3 ZP je 9 týždňov v kalendárnom roku.
- (8) V súvislosti s každoročnou zmenou Zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde §9b prechodného ustanovenia sa zamestnávateľ zaväzuje, že zamestnancom doplatí sumu do zákonom stanovenej hranice minimálnej mzdy, tak aby zamestnanec dostal mzdu najmenej vo výške minimálnej mzdy opierajúc sa o § 120 ZP.
- (9) Na základe Zákona č. 257/2021 Z.z. z 22.06.2021, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 544/2010 z.z. o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa Zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, zamestnanec, ktorý spĺňa podmienky na výber medzi daňovým bonusom a poskytovaním dotovaného stravovania, je povinný ohlásiť zmenu (prerušenie/uplatnenie) týkajúcu sa poberania daňového bonusu na mzdovom oddelení do 30. dňa v danom kalendárnom mesiaci, v ktorom si chce zamestnanec zmenu uplatniť.

- (10) Zmena platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a zmena základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa mení podľa Tabuľka 1. 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.

Obdobie	Platová tarifa pedagogických a odborných zamestnancov	Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
01.01.2023 - 31.08.2023	Zvýšenie o 10 %	Zvýšenie o 7 %
01.09.2023 - 31.08.2024	Zvýšenie o ďalších 12 %	Zvýšenie o ďalších 10 %

Tabuľka 1 Zvýšenie tarifných platov

Článok 14

Náhradné voľno

- (1) V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú činnosť pedagogickým a odborným zamestnancom aj mimo pracoviska. Na tieto účely môže poskytnúť zamestnávateľ náhradné voľno až do výšky 5 pracovných dní.
- (2) Zamestnávateľ môže poskytnúť 4 dni náhradného voľna počas prerušenia prevádzky a v čase vedľajších prázdnin
- školníkom, upratovačkám za pranie odevov a uterákov, pokiaľ to nemajú preplatené dohodou,
 - administratívnym pracovníkom na samovzdelávaciu činnosť.
- (3) Zamestnancom v ŠJ zamestnávateľ poskytne 10 dní náhradného voľna za pranie pracovných odevov, utierok a uterákov za kalendárny rok, pokiaľ to nemajú preplatené dohodou.
- (4) V prípade chrípkových prázdnin na základe rozhodnutia príslušného orgánu prideli zamestnávateľ zamestnancovi náhradnú prácu. Ak zamestnancovi nie je možné náhradnú prácu prideliť, zamestnanec je povinný čerpať dovolenku alebo voľno podľa tohto článku.
- (5) Počet dní náhradného voľna z KZ zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom jednotlivo podľa prepočtu pomeru odrobených a neodrobených dní v danom kalendárnom roku.

TRETIA ČASŤ

KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 15

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 Článok 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v Článok 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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

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 **300 Eur**. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 17

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 (§ 13 ods. 5 ZP). Vybavovanie sťažností je definované v Smernici o sťažnostiach.

Článok 18

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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu, všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad, priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovej organizácii podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

Článok 19

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 ZOVS),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 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),
 - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),

- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- vydanie plánu profesijného rozvoja po prerokovaní v pedagogickej rade, so súhlasom zástupcov zamestnancov a po schválení zriaďovateľom (§ 40 ods.4 zákona 138/2019)

b) písomne informovať odborovú organizáciu (ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov) najneskôr jeden mesiac predtým najmä o:

- dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- dôvodoch prechodu,
- pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za 1 rok (§ 47 ods. 4 ZP),
- pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- informovať zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),

- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- 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);
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (§ 7 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z. z.)
- určenie štruktúry kariérových pozícií a rozsah zodpovednosti za výkon špecializovaných činností upravia riaditeľ vo vnútornom predpise po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a po prerokovaní v pedagogickej rade, ak je zriadená (§ 35 ods. 6 zákona č. 138/2019 Z. z.)
-

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 20

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

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
- a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
 - d) 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, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),

- 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 OZPŠaV (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 22

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 vyšetruje 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 rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) uhradiť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
 - d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.),
- e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov,
- f) poskytovať príspevok na regeneráciu pracovnej sily 2x do roka na 1 zamestnanca v závislosti od dĺžky trvania pracovnoprávneho vzťahu a veľkosti pracovného úväzku (viď Tabuľka 3)
- g) poskytovať príspevok pri dlhodobej práceneschopnosti nad 3 mesiace (viď Tabuľka 3)

Článok 24

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení a v čase nezabezpečenia stravovania sa v školskej jedálni, poskytne zamestnancom (s nárokom na príspevok na stravovanie za dané obdobie) finančný príspevok. Stravovanie zamestnancov sa riadi samostatným vnútorným predpisom o zabezpečovaní stravovania platný od 01.03.2021. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Finančný príspevok zamestnávateľ vyplatí preddavkovo vopred, za každý mesiac, a to ako súčasť mzdy za predchádzajúce obdobie na účet zamestnanca.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle ZoSF v sume 0,30 € na jedno hlavné jedlo (viď Tabuľka 3).

Článok 25

Starostlivosť o bývanie

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

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 1 písm. c) 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. Sociálnu politiku bližšie určuje Pracovný poriadok.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
- (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

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,05% .
- (2) Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávaní v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (4) Tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii je definovaná v Príloha č. 2 tejto KZ, v Tabuľka 3 a Tabuľka 4.

ŠTVRTÁ ČASŤ

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 28

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ budú vykonávať na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.
- (4) Táto K bude uložená u štatutára, predsedu výboru ZO, v zborovni základnej školy a v zborovni materskou školy.

Vo Višňovom dňa

.....

odborová organizácia

.....

zamestnávateľ

PRÍLOHA Č. 1

Kritériá na pridelenie osobných príplatkov

Poradie	Kritérium	Suma v €
1.	Triednictvo – 5% zo základného platu	0,00 €
2.	Výchovné poradenstvo – znížený úväzok o 1 hod. +	30,00 €
3.	Vedenie kabinetných zbierok (prípl. najviac za 2 kabinety)	5,00 €
4.	Sklad učebníc	10,00 €
5.	Vedenie školskej a metodickej knižnice	10,00 €
6.	Vedenie PK, MZ	10,00 €
7.	Výsledky v postupových súťažiach MŠ SR v uplynulom roku:	
	- úspešní v okresnom kole	7,00 €
	- 1. - 3 . miesto v okresnom kole	10,00 €
	- vyššie kolo - krajské, celoštátne	14,00 €
8.	Výsledky v iných súťažiach (1 - viac)	5,00 €
9.	Koordinácia programu pre obecné podujatia	5,00 €
10.	Koordinátori (protidrogovej prevencie, environmentálnej výchovy,)	3,00 - 5,00 €
11.	Inventarizačná komisia:	
	- predseda	3,00 €
	- členovia	2,00 €
12.	Písanie zápisníc	4,00 €
13.	Inovácia vyučovacieho procesu, mimotriedna a mimoškolská práca so žiakmi	10,00 – 50,00 €
14.	Integrácia	3,00 €
15.	Činnosť OZ PŠV	3,00 €
16.	Iné činnosti (šk. časopis, žiacky parlament, relácie v školskom rozhlase, vedenie dokumentácie žiakov so ŠVVP, administratívne práce)	1,00 – 20,00 €

Tabuľka 2 Kritériá na priradenie osobných príplatkov

Pozn.: Ostatné činnosti vyplývajúce z aprobácie(koordinácia OčaP, didaktické hry a pod.) budú zohľadnené v jednorázových odmenách za I. polrok a za II. polrok kalendárneho roka **podľa záznamov v zošite podujatí** (v prípade zostatku mzdových prostriedkov) .

Vo Višňovom 2019-09-18

.....
Mgr. Mária Pešková
predsedníčka ZO OZ PŠV

.....
Mgr. Ján Šimko
riaditeľ školy

PRÍLOHA Č. 2

A. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Príloha č. 2 upravuje podrobnejšie tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle ZoSF v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s Článok 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 sociálneho fondu.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa vo Všeobecnej úverovej banke, a.s. , IBAN: SK03 0200 0000 0016 6207 3553.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť 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.
- (7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- (8) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo sociálneho fondu s odborovou organizáciou.
- (9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo sociálnym fondom je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda odborovej organizácie.

B. Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Použitie sociálneho fondu	Výška sociálnej výpomoci
1. Stravovanie	
a) príspevok na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed	0,30 €
b) príspevok na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed	0,30 €
c) príspevok pri poskytnutí finančného príspevku na stravovanie zamestnancom (v prípade zamestnancov definovaných v § 152 ods.6 ZP)	
2. Sociálna výpomoc nenávratná	
a) pri uzatvorení manželstva	100,00 €
b) pri narodení dieťaťa zamestnanca	100,00 €
c) pri úmrtí manžela/manželky zamestnanca (sociálna výpomoc)	100,00 €
d) pri úmrtí rodinného príslušníka na zakúpenie smútočného venca príslušníka (dieťa, rodičia zamestnanca, rodičia manžela/manželky)	50,00 €
3. Zdravotná starostlivosť	
a) príspevok na regeneráciu pracovnej sily 2 krát ročne	30,00 € (2-krát ročne)
b) príspevok pri dlhodobej nepretržitej PN (3 mesiace a viac)	100,00 €
4. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť	
a) príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální	najviac 20,00 € na osobu

Tabuľka 3 Použitie sociálneho fondu

C. Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023	Suma
a) povinný prídely vo výške 1%	6 250,00 €
b) ďalší prídely podľa ZoSF §3 ods.1b	
c) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1 280,99 €
2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023	
a) príspevok na stravovanie zamestnancov	1 600,00 €
b) zdravotná starostlivosť	
c) rekreácia a regenerácia pracovnej sily 2 krát ročne – 30 € (60,00 € na zamestnanca)	3 120,00 €
d) kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť	1 620,00 €
e) sociálna výpomoc	500,00 €
f) ďalšia realizácia sociálnej politiky	690,99 €

Tabuľka 4 Rozpočet sociálneho fondu