



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**pre zamestnancov Základnej školy, Sládkovičova 501/15,
Hranovnica**

na rok 2023

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 13.03. 2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole, Sládkovičova 501/15, 059 16 Hranovnica, IČO: 36154113 ZŠ, zastúpenou Mgr. Monikou Alexovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy čl.2 ods.2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 19. decembra 2022 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou, Sládkovičova 501/15, 059 16 Hranovnica, IČO 37876058, zastúpenou Mgr. Ľubicou Šifrovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

PRVÁ ČASŤ **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Oprávnenie zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 19.12.2022 ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Moniku Alexovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie z 19.12.2022 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 07. 2002.
- (3) Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu 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 *Zákonník práce* skratka „ZP“, namiesto označenia *zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme* skratka „zákon č. 553/2003 Z.z.“, namiesto označenia *zákona o výkone práce vo verejnom záujme* skratka „zákon č. 552/2003 Z.z.“, namiesto označenia *zákona o pedagogických zamestnancoch* skratka „zákon 138/2019 Z.z.“ a namiesto *Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023* skratka „KZ VS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle §230, 231, 232 ZP, ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva

zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

- (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 individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Určuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovno-právnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- (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, o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2023. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti (RZ: AH, LU: A-5).

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi základnej odborovej organizácie (ďalej len ZO OZ) v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predsedníčka ZO OZ s riaditeľkou školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru zamestnávateľ oboznámi s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Plat a platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa Zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Zákona č. 138/2019 Z. z o pedagogických a odborných zamestnancoch, mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠVVaŠ SR.
- (2) Riaditeľ školy v spolupráci so ZO vypracujú kritéria na poskytovanie stimulačných zložiek platu, t.j. osobných príplatkov a odmien za splnenie mimoriadnych pracovných úloh. Kritéria pre osobné príplatky a odmeny prekonzultuje riaditeľ školy s predsedom ZO.
- (3) Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia o 7 % od 1.1.2023 a od 1.9.2023 o 10 % Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 8

Výplata platu, náhradné voľno za prácu nadčas a pracovné voľno s náhradou mzdy

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne, najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca spravidla v deň splatnosti platu, najneskôr do konca príslušného mesiaca.
- (3) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov považuje

vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej povinnosti pedagogických zamestnancov podľa Nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z.z v platnom znení a pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do 6 mesiacov od doby, kedy na náhradné voľno vznikol nárok, prípadne v inom dohodnutom čase. Pedagogickí zamestnanci budú po dohode čerpať náhradné voľno hlavne v čase vedľajších a hlavných prázdnin.

Článok 9

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1)** Zamestnávateľ pri odmeňovaní postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifik zákona 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- (2)** KZ pojednáva len o tých zložkách funkčného platu, kde je možnosť odchýlenia sa od zákona č. 553/2003 Z. z., alebo je možné určiť priaznivejšie podmienky zamestnávateľom.
- (3) Príplatok za riadenie**
 - a) Príplatok za riadenie vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí riaditeľka školy v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.
 - b) Príplatok za riadenie riaditeľke školy určí zriaďovateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.
 - c) Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa sa riadi prílohou č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z..
- (4) Osobný príplatok**
 - a) 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.
 - b) O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhodne riaditeľka školy na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
 - c) Osobný príplatok je nenárokovou zložkou platu.
 - d) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Pre rok 2023 v rozmedzí 2 – 3 %.
 - e) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré sú v súlade s platným pracovným poriadkom.

- f) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- g) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky udelenia osobného príplatku)
- h) Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
- i) Zamestnávateľ sa zaväzuje každé zníženie alebo odobratie osobného príplatku prerokovať s odborovou organizáciou.

(5) Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo v obidvoch zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až do 10 % prvej platovej tarify (PT 4) v pracovnej triede základnej stupnice platových taríf. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(6) Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi so sociálne znevýhodneného prostredia

- a) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi so sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
- b) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku a) upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy.

(7) Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§20 ods.1, písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z.)
- b) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za jeho kvalitné vykonávanie pracovných činností pri dovŕšení veku 60 rokov vo výške nasledovne:
 - 25% jeho funkčného platu – po odpracovaní minimálne 5 rokov u zamestnávateľa
 - 50% jeho funkčného platu – po odpracovaní 6 až 10 rokov u zamestnávateľa
 - 75% jeho funkčného platu – po odpracovaní 10 až 15 rokov u zamestnávateľa
 - 100% jeho funkčného platu – po odpracovaní 15 a viac rokov u zamestnávateľa

(8) Odmena pri pracovnom jubileu

Zamestnávateľ sa zaväzuje, vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri príležitosti jeho pracovného jubilea, ak pracovný pomer zamestnanca trvá u zamestnávateľa nepretržite najmenej 10 rokov a za každé ďalšie piate výročie.

Článok 10

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 ZP 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.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah ustanovený v §76 ods. 2 ZP, 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 dvadsať 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.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer skončí podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku pri skončení pracovného pomeru odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP 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 trvale 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.

- (4) 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, že odstupné nie je povinný vrátiť.
- (5) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume **jedného jeho funkčného platu** nad rámec § 76a ods. 1 ZP (2 funkčné platy)
- (6) Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvojnásobku funkčného platu (§ 76a ods. 2 ZP), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (7) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (8) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP

Článok 11

Určenie platu zamestnancom okrem pedagogických a odborných zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. / § 5 ods. 1 zákona 553/2003 Z. z./
- (2) Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 4 až 6.
- (3) Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 1 až 6.
- (4) Zamestnanec zaradený do 1. platovej triedy do 21 rokov praxe sa zaradí do 8. platového stupňa nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Zamestnanci, ktorí majú už odpracovaných 21 rokov postupujú s platom podľa odpracovaných rokov.

Článok 12

Pracovný čas na dobu určitú.

- (1) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky.
- (2) Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
- (3) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu
 - a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú alebo rodičovskú dovolenku,

- dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie
- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
 - d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.
- (4) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa § 48 ods. 4 ZP sa uvedie v pracovnej zmluve.
- (5) Pracovný pomer na dobu určitú v zmysle § 48 Zákonníka práce s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie do 31. augusta, to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods.4 písm. a) Zákonníka práce.
- (6) Za práce dohodnuté v KZ (§ 48 ods. 4 písm. d) ZP) zamestnávateľ považuje:
- a) prácu v kategórii učiteľ, ktorý má uzatvorený pracovný pomer podľa § 49 ZP na kratší pracovný čas,
 - b) prácu v kategórii pedagogického asistenta,
 - c) **prácu v projekte NP POP na pracovnej pozícii pedagogický asistent, školský psychológ, špeciálny pedagóg.**
- (7) Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods.2 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVOD- 19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok. Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods.2 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID- 19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní je možné opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac o jeden rok.
- (8) Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku (7) vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.

Článok 13

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; Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska v súlade s pracovným poriadkom školy.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.
- (2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
- (3) Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
- (4) Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (5) Po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec čerpať päť dní dovolenky podľa potreby zamestnanca (dovolenka s ktorou disponuje zamestnanec) za kalendárny rok mimo školských prázdnin.
- (6) V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec čerpať aj viac ako päť dní dovolenky počas kalendárneho roka mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody.
- (7) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky zamestnávateľ oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. (250b ZP)
- (8) Plán dovolení je povinný riaditeľ školy, príp. ním poverená osoba, predložiť do 1. februára príslušného roka na odsúhlasenie predsedovi ZO. Bez toho súhlasu je plán neplatný.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ ako obdobie sociálneho zmieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok alebo výluky v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ak nedôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 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.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, alebo námet v prvej inštitúcii, na úrovni zamestnávateľa, resp. na odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona č. 152/1998 Z. z. o sťažnostiach. Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.
- (2) Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.
- (3) Ak nepríde k dohode medzi vedúcim zamestnancom na pracovisku a ZO OZ v riešení sporu, sťažnosti a pod., tak sa do 15 dní odstúpi na rokovanie: zamestnávateľ- Rada ZO, prípadne zamestnávateľ - Výbor Rady.
- (4) Súhlas, prerokovanie a informovanie príslušnej odborovej organizácie sa potvrdí pečiatkou a podpisom zástupcu ZO.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:
 - priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor ZO
 - priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti, v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov
 - priestory na zasadnutia odborovej organizácie a školenia, organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP

- (2) Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa upravil rozvrh výchovno- vzdelávacej činnosti tým odborovým funkcionárom, ktorí sa zúčastňujú zasadnutí vyšších odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na nevyhnutne potrebný čas.
- (4) Možnosť využívať telefonické a internetové spojenia zamestnávateľa pre činnosť odborovej organizácie.

Článok 19

Náklady na kolektívne vyjednávanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu odborovej organizácie č. SK 3202000000000078637562, VS: 1024 vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi na splnenie jeho povinnosti, uvedenej v predchádzajúcom odseku, všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov, nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 20

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 nasledujúcich prípadoch:**
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 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),
 - 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 dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - určenie výplatného termínu (§130 ods.2 ZP)

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- 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),

b) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- 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),
- 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),
- 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);
- c) **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 21

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 tejto KZ
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona č.124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný vytvárať a sústavne zaistiť pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich pracovníkov ako aj ostatných pracovníkov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich k prevencii, oznamovať ich príslušným orgánom, vykonávať opatrenia na ich úpravu

- f) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život
- g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev a pracovnú obuv
- h) kontrolovať používanie OOPP, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- i) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov
- j) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určí zákaz fajčenia na pracoviskách
- k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- l) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odbornej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly
- m) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP
- n) vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti

Článok 23

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými pomôckami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke, na strojoch a zariadeniach 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) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 24

Pracovné podmienky

- (1) Finančné náhrady za služobné cesty, ktoré nariadi zamestnávateľ, budú preplácané podľa zákona o cestných náhradách.
- (2) Sociálna oblasť a ďalšia starostlivosť o zamestnanca sa riadi pravidlami o tvorbe a použití SF, ktoré sú súčasťou tejto KZ.

Článok 25

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť lekárske prehliadky v súlade so zákonom č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov a zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od štvrtého dňa do desiateho dňa pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu,
- d) zamestnávateľ zabezpečí pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej 1 krát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 26

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke maximálne 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
- (2) Zamestnávateľ umožní vo výnimočných prípadoch zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby školy, čerpať 1 týždeň dovolenky na zotavenie aj cez školský rok, ak o ňu v dostatočnom časovom predstihu požiadajú prostredníctvom svojich priamych nadriadených. Uprednostní najmä tieto dôvody: exkurzno- vzdelávaciu činnosť, ošetrovanie rodinného príslušníka, svadba, pohreb, sťahovanie, súkromné majetkovo-právne záležitosti, odborný rast.
- (3) Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpať dovolenku viac ako 1 týždeň cez školský rok v prípade, že ide o kúpele a rehabilitačno-liečebné pobyty na návrh lekára. Zamestnanec však musí mať dostatok dovolenky v čase hlavných prázdnin.

- (4) Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom, na ich vlastnú žiadosť zúčastňovať sa a organizovať doplnkové rekreácie a exkurzno-vzdelávacie činnosti za vopred dohodnutých podmienok.
- (5) Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu.

Článok 27

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 bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 1,- € na jedno hlavné jedlo.

Článok 28

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 zákona č. 553/2003 Z.z. a 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, odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť 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
- (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) Poskytnuté voľno podľa odseku (3) čerpá pedagogický zamestnanec, odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 29

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelom vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25%
- (2) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 3, ktorá je súčasťou tejto KZ.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 30

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenia plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ za 1. polrok najneskôr do 15.júla príslušného roka a za celý rok do 15. januára roka nasledujúceho.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v troch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise, jeden výtlačok je umiestnený na nástenke v zborovni.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- (4) Platnosť tejto KZ je od 14. marca 2023 do 31.marca2024
- (5) Súčasťou KZ je:
- Splnomocnenie pre predsedu ZO OZ na rokovanie a uzatvorenie KZ na rok 2023
 - Príspevok zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov
 - Pravidlá tvorby a použitia SF

V Hranovnici dňa 13.03.2023

Mgr. Ľubica Šifrová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Mgr. Monika Alexová
základná odborová organizácia

ZO OZ pri ZŠ Sládkovičova 501/15, 059 16 Hranovnica

Vec: Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Sládkovičova 501/15, 059 16 Hranovnica, IČO 36154113, splnomocňuje týmto **Mgr. Moniku Alexovú**, predsedníčku ZO, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2023, ako ak splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2023 v mene našej základnej organizácie.

V Hranovnici dňa 19.12.2022

Za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

V Hranovnici dňa 19.12.2022

Mgr. Monika Alexová

Príspevok zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov

V zmysle pravidiel § 152 Zákonníka práce a článku 27 KZ zamestnávateľ sa zaviazal prispievať zamestnancom na stravovanie podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny v Reštaurácii Delta v Hranovnici.

Formou finančného príspevku zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie len v prípadoch, kedy existujú prevádzkové alebo iné zákonné dôvody na poskytnutie finančného príspevku.

Zamestnávateľ poskytuje stravovanie nasledovne:

<u>Výška ceny jedla</u>	5,50
Príspevok zamestnávateľa 55%	3,10
Príspevok zo SF	1,-
Zostatok k úhrade pre zamestnanca	1,40

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu pre zamestnancov Základnej školy, Sládkovičova 501/15, Hranovnica

Článok 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.
- 2) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- 3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: SK26 0200 0000 0016 3418 1856
- 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 SF s odborovou organizáciou.
- 9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedná Mgr. Ľubica Šifrová, riaditeľka školy (štatutárny zástupca) a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

- 1) Podrobný rozpočet sociálneho fondu sa spracuje na základe aktuálnej platovej inventúry platnej k 1.1. bežného roka. Východiskový rozpočet sociálneho fondu schvaľuje zamestnávateľ a výbor ZO OZ.
- 2) V priebehu roka sa rozpočet sociálneho fondu aktualizuje v závislosti od príjmov (výšky tvorby) sociálneho fondu. Zmeny rozpočtu sociálneho fondu odsúhlasuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

- 3) Spoločné disponovanie s prostriedkami sociálneho fondu má zamestnávateľ a predseda ZO OZ a ich použitie podlieha schváleniu obidvoch zmluvných strán. O stave fondu bude zamestnávateľ písomne informovať výbor ZO OZ 2x ročne.

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023

a) povinný prídel vo výške 1%	7 880,-
b) ďalší prídel podľa §3 odst.1b 0,25%	1 970,-
c) SF z predchádzajúcich rokov	7 559,-
d) splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	0,-
e) splátky návratných sociálnych výpomocí	0,-
f) iné príjmy	0,-
Spolu:	17 409,-

(2) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023

a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený predpisom	6 500,-
b) sociálna výpomoc nenávratná	200,-
c) sociálna výpomoc návratná	0,-
d) rekreácia a regenerácia pracovnej sily	8 580,-
e) vzdelávacie zájazdy (podľa stavu finančných prostriedkov v SF)	
f) kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť	1 320,-
g) príspevok pri životných, pracovných jubileách, odchod do starobného dôchodku	800,-
Spolu:	17 409,-

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1) Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 1,- €.

- 2) **Sociálna výpomoc nenávratná** - zamestnávateľ po schválení výborom ZO poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- a) Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, - ak žijú v spoločnej domácnosti deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 100 €.

Prílohy k žiadosti:

- fotokópia úmrtného listu
- b) Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

- c) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane. Výpomoc sa poskytne zamestnancovi 1-krát v kalendárnom roku do výšky maximálne 100 €

Prílohy k žiadosti :

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody:
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

- d) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine – diferencovane, pokiaľ nepresahuje mesačný príjem na jedného člena rodiny životné minimum.

Výpomoc sa poskytne zamestnancovi 1-krát za dva kalendárne roky do výšky maximálne 100 €.

Prílohy k žiadosti :

- potvrdenie o príjme na členov rodiny

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

Prílohy k žiadosti:

- potvrdenie o trvaní diagnózy
- potvrdenie o výdavkoch na lieky

3) Sociálna výpomoc návratná

- a) Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 150 €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

- b) Pri skončení pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 3 mesiacov.

4) Rekreačné a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

- a) Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou za účelom regenerácie pracovnej sily (sociálno-psychologický výcvik, a pod.) do výšky **120,- €** na jeden pobyt v roku na zamestnanca. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri príležitosti Dňa učiteľov príspevok vo výške **30,- €** (na spoločenské posedenie, podľa prezenčnej listiny v najbližšom výplatnom termíne).

- c) Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na individuálnu regeneráciu pracovnej sily (napr. návšteva wellness, aquaparku, fitnescentra, liečebné a rehabilitačné procedúry, a pod.) vo výške **45,- €** zamestnanec/kalendárny rok.

Príspevok bude zamestnancovi vyplatený na základe žiadosti a doloženého dokladu o zaplatení.

5) Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do sumy **120 €** zamestnanec/kalendárny rok na základe výšky príspevkov zamestnancov

na tvorbu sociálneho fondu. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

6) Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami, na vzdelávacie, spoločenské a športové akcie:

- a) Návšteva kultúrneho, resp. športového podujatia max. do výšky **30,- €/osoba/akcia** (možné vyplatiť na základe predloženého pokladničného dokladu jedno podujatie v kalendárnom roku na osobu, najneskôr v mesiaci november príslušného kalendárneho roku)

7) Príspevky

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok po preukázaní nároku:

- a) pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške 100,- €
- b) pri životnom jubileu 60 rokov veku vo výške 50,- €
- c) pri prvom odchode do dôchodku
 - do 10 rokov práce v školstve vo výške 35,- €,
 - od 10 do 20 rokov práce v školstve vo výške 50,- €
 - nad 20 rokov práce v školstve vo výške 100,- €
- d) za bezplatné darcovstvo krvi – ocenenie zamestnanca Jánskeho plakietou vo výške 100,- €
- e) za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 100,- €,
- f) za záchranu života vo výške 100,- €,
- g) na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu do výšky **50,- €**
- h) za pracovné zásluhy pri príležitosti jeho pracovného jubilea vo výške 100,- €, ak pracovný pomer zamestnanca trvá u zamestnávateľa najmenej 10 rokov a vo výške 100,- € každé ďalšie piate výročie.

Článok 4

Zdaňovanie príjmov zo sociálneho fondu

V zmysle zákona SR č. 595/2003 Zb. o daniach z príjmov, v znení neskorších predpisov, možno zdaňovať sadzbou dane 19% len tie príjmy z prostriedkov sociálneho fondu, ktoré sú poskytované v súlade s § 7 zákona SR č. 152/94 Z.z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov. Akékoľvek iné plnenie poskytnuté zamestnancom zo sociálneho fondu sa posudzuje ako súčasť celkového príjmu zamestnanca zo závislej činnosti a funkčných požitkov zdaňovaných preddavkovým spôsobom.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 14.03. 2023.

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia