

Kolektívna zmluva na rok 2023

uzatvorená v súlade so zákonom NR SR č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní, Zákonníkom práce, Zákonom č. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom zákone a ostatnými pracovno-právnymi predpismi a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Zmluvné strany

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Odbornom učilišti internátnom vo Valaskej, Švermova 1, IČO 42187397 (ďalej odborová organizácia) zastúpená Mgr. Monikou Senčekovou, predsedníčkou základnej organizácie odborového zväzu (ďalej ZO OZ)

a

Odborné učilište internátne vo Valaskej, Švermova 1, IČO 35673109 (ďalej zamestnávateľ) zastúpené Mgr. Ivetou Setvákovou, riaditeľkou školy.

I. ČASŤ ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa bude používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie *zmluvné strany*, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka KZ, namiesto označenia Zákonník práce skratka ZP, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka KZVS.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP ako zástupcu zamestnancov a výlučného zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych 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) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 3) KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu. Účinnosť KZ končí podpísaním a zverejnením KZ na nový kalendárny rok.
- 4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na rok 2023.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môže 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 kolektívnej zmluve* a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2023. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- 1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzatvorená.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3) Novoprijatých 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 v zmysle § 230b ods. 1 ZP uplatní právo 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 v zmysle § 230b ods. 1 ZP uplatní právo 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 na prístupovej chodbe pred vstupom do zborovne.

II. ČASŤ

VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN V DOBE ÚČINNOSTI KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY, INDIVIDUÁLNE PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY, RIEŠENIE KOLEKTÍVNYCH SPOROV A INDIVIDUÁLNYCH SŤAŽNOSTÍ

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených Zákonom 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 8

Riešenie kolektívnych sporov

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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 dodatku 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.
- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500,- €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoje náklady,
 - b) svoje rokovacie miestnosti na svoje náklady za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
 - d) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby, v prípade pedagogických zamestnancov umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti,
 - e) zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZ PŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v potrebnom rozsahu, na základe predloženej pozvánky alebo iného dokladu,
 - f) zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, na rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo Konfederáciou odborových zväzov SR v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 11
Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov
členov odborovej organizácie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne, na základe dohody o zrážkach zo mzdy mesačne vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje.

Článok 12
Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a z tejto KZ.
- 2) Záväzky zamestnávateľa:
 - a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 Zákona č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP),
 - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - 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),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP):
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods.4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP):
- pri hromadnom prepúšťaní o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2 a 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP),

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),

- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP,
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej 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);
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP);
 - zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods. 6 Zákona č. 355/2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov),
- d) **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).

Článok 13

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 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 14

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- 3) Pedagogickí zamestnanci si čas potrebný na prácu súvisiacu s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou budú 1x na konci mesiaca dokladovať priamemu nadriadenému formou pracovného výkazu.

Článok 15

Pracovný pomer na dobu určitú

V súlade s § 48 ods. 4 písm. d) ZP ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov alebo nad 2 roky je možné na pracovné miesto pedagogického asistenta z dôvodu pridelovania finančných prostriedkov po posúdení žiadosti MŠVVaŠ SR na nasledujúci kalendárny rok.

Článok 16

Dovolenka na zotavenie

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1, 2, 3 ZP u všetkých zamestnancov takto:
 - a) Základná výmera dovolenky nepedagogických zamestnancov podľa je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
 - b) Výmera dovolenky u pomocných vychovávateľov sa predlžuje o dva týždne.
 - c) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi na základe jeho žiadosti najneskôr do 30 dní od skončenia rekreácie príspevok na rekreáciu vo výške 55% oprávnených výdavkov, najviac v sume 275,- € ročne. Rekreácia sa musí uskutočniť na území SR, musí ísť o služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania. Príspevok dostane iba zamestnanec, ktorého pracovný pomer trvá u zamestnávateľa nepretržite 24 mesiacov. O príspevok môže zamestnanec požiadať iba jedného zamestnávateľa za kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu poskytnutý podľa § 152a ZP je oslobodený od dane z príjmov a nebude podliehať ani odvodom na zdravotné a sociálne poistenie. Ostatné podmienky pre poskytnutie príspevku na rekreáciu sú uvedené v § 152a ZP.

- 3) Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku 2023 zamestnancovi na jeho písomnú žiadosť v zmysle § 141 ods. 3 písm. b, c) ZP jeden deň pracovného voľna podľa potrieb zamestnanca. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 17 **Odstupné a odchodné**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a, b alebo f ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v zmysle § 76 ods. 1 ZP v sume:
 - a) jeho mesačného funkčného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - a) dvojnásobku jeho funkčného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a, b alebo f ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** v zmysle § 76 ods. 2 ZP v sume:
 - a) jeho mesačného funkčného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho funkčného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, **odchodné** v zmysle § 76a ods. 1 ZP v sume:
 - a) jeho mesačného funkčného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, ak pracovný pomer trval menej ako dva roky,

- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako 10 rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov.
- 4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **odchodné** v zmysle § 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 v sume:
- a) jeho mesačného funkčného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, ak pracovný pomer trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako 10 rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov.
- 5) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 18 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- 2) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- 3) vyplatiť zamestnancovi v súlade s čl. III bodom 2 KZVS
 - *od septembra do júna je výška náhrady príjmu v období od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca počas prvej práceneschopnosti zamestnanca v kalendárnom roku,*
 - *pri každej ďalšej práceneschopnosti zamestnanca v kalendárnom roku je výška náhrady príjmu v období od prvého do tretieho dňa 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 ods. 1 Zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov),*
 - *v čase letných prázdnin od júla do augusta počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu v období od prvého do tretieho dňa 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 ods. 1 Zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov),*
- 4) zamestnávateľ jedenkrát ročne zabezpečí pedagogickým zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožní im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3

Zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov),

- 5) poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov v zmysle ustanovenia §138, ods. 2 ZP a v zmysle §141 ods. 3 písm. b) ZP a to ženám 3x a mužom 4x počas kalendárneho roka.

Článok 19

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 20

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení – v školskej jedálni. 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 č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancov zo sociálneho fondu v zmysle Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 € na jedno hlavné jedlo.
- 5) Príspevok na stravovanie v sume 2,81 € (55% z minimálnej hodnoty stravovacej poukážky v zmysle §152 ods. 3 ZP predstavuje hodnotu 5,10 €) z rozpočtu zamestnávateľa a 0,50 € zo sociálneho fondu, v celkovej sume 3,31 eur vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi pri výplate mzdy za mesiac, kedy nárok vznikol v prípade, keď nebude zabezpečené stravovanie vo vlastnom zariadení (podľa §152 ods. 6 písm. b) ZP).

Článok 21

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, v zmysle § 153 ZP a zamestnávať prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať plnenie kvalifikačných predpokladov zamestnancov v zmysle §3 ods. 3 a 5 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- 3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 4) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca.
- 5) 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).
- 6) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 22

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2023 z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení bude v sume 30,- €.
- 2) Zamestnancovi na skrátený úväzok je výška príspevku alikvotne prepočítaná podľa úväzku. Ak zamestnanec nemá v danom kalendárnom mesiaci vymeriavací základ, nie je mu možné poskytnúť príspevok na DDS.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s DDS, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 23

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 bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej Zákona o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
 - a) dodržiavať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov (ďalej BOZP) obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý obsahuje postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k) Zákona o BOZP),
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o) Zákona o BOZP),
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 Zákona o BOZP),
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 Zákona o BOZP),
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 Zákona o BOZP),
 - f) vypracovávať 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 osobné ochranné pracovné pomôcky (ďalej OOPP) (§ 6 ods.2 písm. b) Zákona o BOZP),
 - h) poskytovať zamestnancom ochranný pracovný odev a ochrannú 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) zabezpečovať 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 ZP a § 19 ods. 5 Zákona o BOZP),
 - k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) Zákona o BOZP),
 - l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b) Zákona o BOZP),

- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (§ 149 ZP a § 29 Zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 Zákona o BOZP),
- o) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§ 30 ods. 18 Zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia).

Článok 24

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 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 sama vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

III. ČASŤ

ZÁVÄZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN A ZAMESTNANCOV V OBLASTI ODMEŇOVANIA

Článok 25

Platové podmienky

Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať na odmeňovanie zamestnancov Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, vnútorný platový predpis a KZ na príslušný kalendárny rok. Objem mzdových prostriedkov zodpovedá čiastke, ktorá je schválená v rozpočte zamestnávateľa.

1) **Príplatok za riadenie**

- a) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ podľa prílohy č. 6 k Zákonu č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- b) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej pracovnej 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 v zmysle § 8 ods. 2 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

2) **Príplatok za zastupovanie**

- a) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, bude vyplatený od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca v zmysle § 9 ods. 1 Zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- b) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, bude mu vyplatený príplatok za zastupovanie v zmysle § 9 ods. 1 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi. Pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí (§ 9 ods. 2 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme).

3) **Príplatok za zmennosť**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:

- a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume 5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 k Zákonom č. 553/2003 Z. z o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme: kuchárky v ŠJ,
- b) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesačne v sume 5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 k Zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme: pomocné vychovávateľky, kurič.

4) **Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme),
- c) pedagogickému zamestnancovi počas zaradenia do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený,
- d) pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

5) **Výkonnostný príplatok**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi zaradenému podľa § 5 ods. 4 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce (kuchárky, upratovačky, pracovníčka v práčovni, školník, šofér) výkonnostný príplatok podľa § 14a toho istého zákona. Priznaním výkonnostného príplatku nie je dotknutá možnosť priznať zamestnancovi osobný príplatok podľa § 10 toho istého zákona.

6) **Príplatok za prácu v noci**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v zmysle § 123 ods. 1 Zákona č. 311/2001 Z.z. ZP, alebo v zmysle § 16 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa toho, čo je pre zamestnanca výhodnejšie.

7) **Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v zmysle § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákona č. 311/2001 Z.z. ZP alebo v zmysle § 17 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa toho, čo je pre zamestnanca výhodnejšie.

8) **Príplatok za prácu vo sviatok**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu v zmysle § 122 Zákona č. 311/2001 Z.z. ZP a v zmysle § 18 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

9) **Plat za prácu nadčas**

- a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas podľa platnej legislatívy v zmysle § 121 Zákona č. 311/2001 Z.z. ZP a v zmysle § 19 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ak sa nedohodnú inak.
- b) Zamestnávateľ poskytne náhradné voľno za prácu nadčas pedagogickému zamestnancovi podľa kategórií v zmysle § 3 ods. 5 Zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov nasledovne:
- učiteľ ŠMŠI 5,5 hod. práce nadčas/1 deň náhradného voľna
 - učiteľ ŠZŠI 5,0 hod. práce nadčas/1 deň náhradného voľna
 - majster odbornej výchovy 5,0 hod. práce nadčas/1 deň náhradného voľna
 - vychovávateľ ŠI, ŠKD 5,6 hod. práce nadčas/1 deň náhradného voľna
 - v období letných prázdnin 7,5 hod. práce nadčas/1 deň náhradného voľna **všetci zamestnanci**
- c) Zamestnávateľ poskytne náhradné voľno za prácu nadčas nepedagogickému zamestnancovi v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala.

10) **Náhrada za stratu času**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou náhradné voľno v zmysle § 96b Zákona č. 311/2001 Z.z. ZP.

11) **Osobný príplatok**

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
- b) O výške nenárokového platového zvýhodnenia a odmien rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca podľa § 10 ods. 3 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- c) Zamestnávateľ stanoví po prerokovaní s odborovou organizáciou kritériá na priznanie osobného príplatku, ktoré tvoria prílohu 1 tejto KZ.
- d) Zamestnancovi môže zamestnávateľ priznaný osobný príplatok znížiť alebo odobrať z dôvodu:
 - zhoršenia pracovných výsledkov zamestnanca,
 - ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný,
 - pri porušení pracovnej disciplíny,
 - pri platovej nedostatočnosti organizácie.

12) **Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca**

1. Pedagogickému zamestnancovi zamestnávateľ vypláť príplatok za profesijný rozvoj v sume:
 - a) 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - b) 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
2. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
3. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj a zdokladoval to overeným dokladom o získanom vzdelaní. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
4. Riaditeľovi školy priznáva príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
5. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
6. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi.
7. Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

8. Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31.08.2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31.08.2026.

13) **Odmeny**

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.
- e) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi v prípade dostatku finančných prostriedkov odmenu za prácu na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca podľa § 10 ods. 3 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v priebehu kalendárneho roka. Kritériá na priznanie odmien prerokované s odborovou organizáciou tvoria prílohu 1 tejto KZ.

Článok 26

Výplata platu

Plat je splatný mesačne pozadu. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne na účet, ktorý si zamestnanec sám určil najneskôr do 14. dňa v mesiaci.

Článok 27

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým 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 podľa § 7 ods. 4 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- 2) V zmysle § 7 ods. 4 a 5 Zákona č. 39/2009 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, úplného znenia Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnávateľ určuje okruh pracovných činností, v ktorých môže zamestnávateľ určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy a to:
- a) vedúca THP, vedúca ŠJ, ekonómka, sekretárka,
- b) školník- údržbár, vodič služobného motorového vozidla, kurič, upratovačky, kuchárka, pomocná kuchárka,
- c) pomocná vychovateľka.

IV. ČASŤ SOCIÁLNY FOND

Článok 28

Tvorba a použitie sociálneho fondu

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že prídely do sociálneho fondu je vo výške 1% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídely a ďalšieho prídely podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
- 2) Základom na určenie ročného prídely do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídely do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- 3) Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria prílohu 2 tejto KZ.

Článok 29

Záverečné ustanovenia

- 1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch.
1x riaditeľka OUI
1x predsedníčka ZO OZ PŠaV pri OUI
1x zborovňa
1x ekonomický úsek
- 2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Valaskej, dňa 28.03.2023

.....
Mgr. Monika Senčková
predsedníčka ZO OZ pri OUI

.....
Mgr. Iveta Setvákova
riaditeľka OUI

PRÍLOHA 1

Kritériá na priznanie odmien a osobných príplatkov

1. Pedagogickí zamestnanci
2. Nepedagogickí zamestnanci
3. Zamestnanci školskej jedálne
4. Pomocné vychovávateľky

Príloha 2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- 1) Súvisiaca legislatíva: Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov, Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení
- 2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s článkom 28 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- 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.
- 6) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- 7) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený predseda ZO OZ a poverený zamestnanec – hospodárka školy. Všetky finančné operácie sa realizujú so súhlasom riaditeľa OUI.
- 8) Použitie fondu - zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou poskytne z fondu príspevok zamestnancom na účely a podľa podmienok uvedených v týchto zásadách.

Článok 2

Rozpočet tvorby a čerpania finančných zdrojov sociálneho fondu na rok 2023

1) Tvorba fondu finančných prostriedkov:

- počiatočný stav k 01.01.2023	5.908,66 €
- ročný prídel 1% z plánovaného objemu mzdových prostriedkov	8.003,00 €

Finančné prostriedky celkom:	13.911,66 €
-------------------------------------	--------------------

2) Výdaje finančných prostriedkov:

- príspevok na stravu pracovníkom OUI Valaská	6.480,00 €
- príspevok na športovú, kultúrnu činnosť, zájazd, nenávratný príspevok	7.131,66 €
- odmena pri odchode do dôchodku	200,00 €
- pracovné jubileum	100,00 €

Výdaje celkom	12.155,77 €
----------------------	--------------------

- 3) Čerpanie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu je v zmysle schválených zásad o používaní prostriedkov. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023 a prijaté zásady o čerpaní finančných prostriedkov boli schválené dňa 28.03.2023.

Článok 3

Použitie sociálneho fondu

1. O použití sociálneho fondu v súlade s týmito zásadami rozhoduje zamestnávateľ do výšky vytvorených zdrojov a konkrétneho rozpočtu. Čerpanie jednotlivých položiek je ohraničené výškou určenou v rozpočte na príslušný kalendárny rok. Zamestnávateľ môže v prípade nečerpania niektorej z položiek rozpočtu použiť tieto nevyčerpané prostriedky na krytie inej položky rozpočtu podľa rozhodnutia riaditeľa školy a predsedu ZO OZ pri OUI Valaská.
2. Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok zo SF na účely odmeňovania za prácu v zmysle § 7 ods. 8 zákona o SF.
3. Finančné prostriedky SF budú v súlade s rozpočtom použité na:
 - **príspevok na stravovanie** vo výške 0,50 € (nad rámec všeobecne platných predpisov podľa § 152 ZP) za jeden odobratý obed na deň, v ktorom je zamestnanec prítomný v práci. Za prítomnosť v práci sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny, okrem pracovného dňa, keď je zamestnanec z rôznych dôvodov neprítomný v práci pre dôležité osobné prekážky v práci, prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu (§ 136 ZP), prekážok na strane zamestnávateľa (§ 142 ZP) - dovolenku, neplatené voľno, štúdium popri zamestnaní, pracovná neschopnosť, ošetrovné, úraz, čerpanie náhradného voľna, pri práci na doma a vtedy, keď je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu,
 - zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí výkon práce realizujú mimo pracoviska (majstrom odbornej výchovy) za jeden vydaný obed vo výške 0,50 € (nad rámec všeobecne platných predpisov podľa § 152). Stravné uhradí zamestnávateľ zamestnancovi po predložení dokladu o výške úhrady za odobrané obedy. Taktiež počas školských prázdnin zamestnancom, ktorí si plnili pracovné povinnosti na pracovisku bude zamestnávateľom poskytnutý príspevok zo SF vo výške 0,50 €,
 - **príspevok na domáce a zahraničné zájazdy** – zamestnávateľ poskytne finančný príspevok svojim zamestnancom len v prípade, ak je zájazd organizovaný ZO OZ pri OUI Valaská s vedením OUI Valaská a to vo výške, ktorá bude vopred prerokovaná s riaditeľom školy,
 - **príspevok na kultúrnu, spoločenskú a športovú činnosť** – ktorú zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily bude vyplácaný vo výške 30,- € na zamestnanca v rámci jedného kalendárneho roka. Zamestnancovi, ktorý neodpracoval celý predchádzajúci kalendárny rok bude poskytnutá alikvotná čiastka.

Podkladom pre vyplatenie príspevku je predloženie potvrdeniek, lístkov, ústrižkov o zaplatení kultúrnych a športových aktivít, vystúpení (uzávierka preplatenia vstupeniek je do 30. novembra príslušného roku),

Príspevok môže zamestnávateľ vyplácať podľa dostatku finančných prostriedkov na tejto položke, najmenej však raz ročne.
 - **príspevok na nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancovi** – z finančných prostriedkov SF v rámci sociálnej výpomoci, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazovú finančnú výpomoc:
 - pri zvlášť závažnej udalosti v domácnosti zamestnanca (poškodenie alebo zničenie bytového zariadenia, bytu alebo domu vplyvom napr. požiaru, potopy) – na základe žiadosti, ktorej súčasťou je doklad, prípadne potvrdenie kompetentného úradu (poisťovňa, polícia a pod.)

- o spôsobených škodách a o nákladoch vynaložených zamestnancom na ich odstránenie vo výške do 200,- € na zamestnanca,
- pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa, zaopatrené dieťa žijúce v spoločnej domácnosti pripravujúce sa na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov) do 300,- € na zamestnanca,
 - oslobodenie od dane sa týka len vyššie uvedených možností,
 - **príspevok na návratnú sociálnu výpomoc zamestnancovi** – zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer je uzatvorený na dobu neurčitú, návratnú sociálnu pomoc vo forme pôžičky v maximálnej výške 500,- € najviac 2x za obdobie trvania pracovného pomeru. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi na schválenie zamestnávateľovi.
 - **príspevok pri odchode do starobného dôchodku** – ak zamestnanec odpracoval v našom školskom zariadení minimálne 10 rokov a doloží doklad o tom, že požiadal o starobný dôchodok, zamestnávateľ mu vyplatí finančný príspevok vo výške 100,- €,
 - **príspevok pri pracovnom jubileu** - ak zamestnanec odpracoval v našom školskom zariadení 20, 30 a 40 rokov, zamestnávateľ mu vyplatí finančný príspevok vo výške 100,- €.

Článok 4

Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu

1. V zmysle § 5 ods. 1 písm. f) Zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov sú príjmy z prostriedkov sociálneho fondu poskytované podľa zákona o SF zdaniteľnými príjmami a zároveň vstupujú do vymeriavacieho základu na platenie zdravotných a sociálnych odvodov okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý nepodlieha sociálnym odvodom.
2. Oslobodené od dane sú príspevky poskytnuté zamestnancom na stravovanie v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) Zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov,
3. Príspevky poskytnuté zamestnancom zo sociálneho fondu sú súčasťou zdaniteľnej mzdy za kalendárny mesiac a zdaňované preddavkom na daň.

Článok 5

Záverčné ustanovenia

1. Zamestnanec má nárok na príspevky zo SF po ukončení skúšobnej doby a po odpracovaní minimálne jedného roka v našom školskom zariadení, okrem poskytovania príspevku na stravovanie, ktoré sa riadi platnou cenovou kalkuláciou bez ohľadu na dĺžku odpracovanej doby zamestnanca.
2. Príspevky budú vyplatené zamestnancovi, ktorý nebol v posledných 6 mesiacov upozornený na porušenie pracovnej disciplíny alebo na neuspokojivé plnenie pracovných úloh a neplynie mu výpovedná doba z dôvodu skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny alebo z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh alebo z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

3. Správcom SF je zamestnávateľ. Príkaz na úhradu príspevkov zo SF vydáva na základe týchto zásad riaditeľ školy.
4. Čerpanie SF je viazané na dostatok finančných prostriedkov fondu a na rozpočet SF.
5. Tieto zásady sa nevzťahujú na zamestnancov, ktorí sa nepodieľajú na tvorbe SF.
6. Za prípravu rozpočtu zodpovedá vedúca ekonomicko-hospodárskeho úseku v spolupráci s hospodárkou zamestnávateľa.
7. Schválený a podpísaný rozpočet SF tvorí je súčasťou týchto zásad.
8. Finančné prostriedky SF k 31.12.2023 neprepadajú tvoria počiatočný stav k 01.01.2024. O čerpaní finančných prostriedkov fondu rozhoduje výlučne riaditeľ organizácie za úzkej spolupráce so ZO OZ.
9. Zmeny Zásad čerpania SF na rok 2023 je možné len so súhlasom odborovej organizácie a riaditeľa OUI, písomnou formou ako dodatok k rozpočtu k príslušnému kalendárnemu roku.

Vo Valaskej, dňa 28.03.2023

.....
Mgr. Monika Senčková
predsedníčka ZO OZ pri OUI

.....
Mgr. Iveta Setvákova
riaditeľka OUI