

Spojená škola, F. Rákocziho 5, Nové Zámky s organizačnými zložkami Špeciálna základná škola – Speciális Alapiskola, F. Rákocziho 5, Nové Zámky – Érsekújvár a Základná škola pri zdravotníckom zariadení, Slovenská 11,

a

Základná organizácia OZ PŠaV pri Spojenej škole s VJS a VJM v Nových Zámkoch, Ul.F.Rákocziho 5

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024

Táto kolektívna zmluva je uzatvorená v zmysle § 2 odst. 2
a odst. 3 Zákona č. 2/1991 Zb. o Kolektívnom vyjednávaní medzi

Spojenou školou, F. Rákocziho 5, Nové Zámky s organizačnými zložkami Špeciálna základná škola – Speciális Alapiskola, F. Rákocziho 5, Nové Zámky – Érsekújvár a Základná škola pri zdravotníckom zariadení, Slovenská 11

v zastúpení [REDACTED], riaditeľkou školy

a

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Spojenej škole s VJS a VJM v Nových Zámkoch, Ul.F.Rákocziho 5

v zastúpení [REDACTED], splnomocneným členom
ZO OZ PŠaV v Nových Zámkoch

Prvá časť **Úvodné ustanovenia**

Článok 1 **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 bod 2b stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 19. 12. 2008, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy [REDAKOVANÉ], predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 30. 08. 2021 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadovacou listinou zo dňa 27.12.1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľky školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

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

Článok 2 **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3 **Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania v organizácii Spojená škola, F. Rákocziho 5, Nové Zámky, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán v zmysle platných zákonov SR.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas 37 a ½ hodín týždenne a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Cieľom KZ je zabezpečiť v právnom štáte dané práva, oprávnené záujmy a potreby ako aj životné a pracovné podmienky zamestnancov a vytvoriť vhodné podmienky pre sociálno – ekonomický rozvoj organizácie.

(4) Nároky, ktoré vznikli z KZ pre jednotlivých zamestnancov (individuálne) sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru (§ 231, ods. 1 Zákonníka práce (ďalej len ZP).

(5) Ak počas platnosti KZ dôjde k legislatívnym zmenám právnych, sociálnych, mzdových, príp. iných predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých článkov a rozhodnutí v tejto KZ, zmluvné strany sa zaväzujú ich akceptovať v súlade s platnými predpismi a nariadeniami.

(6) S obsahom tejto KZ sa oboznámi každý zamestnanec. KZ bude prístupná členom ZO a ostatným zamestnancom školy (ústredná nástenka v zborovni školy).

(7) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle ZP.

Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. februára 2023 a tým sa ruší platnosť predchádzajúcej KZ. Účinnosť KZ končí 30. augusta 2024, v prípade ak nebude podpísaná nová KZ, platnosť KZ ostáva zachovaná naďalej.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

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

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

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 6
Odmena

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy po dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ Zákon o odmeňovaní zamestnancov vo verejnej službe, *d'alej len OVZ*).

Článok 7
Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné (§ 76 ZP ods. 1) v sume:

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

(4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(5) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

Článok 8
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

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

(3) Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie je pohyblivý - mení sa v závislosti od možností rozpočtu školy.

Článok 9

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ môže určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v rozsahu až do najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe, v kategórii pracovnej činnosti: nepedagogický zamestnanec (s výnimkou pedagogického a odborného zamestnanca), pričom určená tarifa nemôže byť nižšia, než ako by bol zamestnanec zaradený podľa rokov.

Článok 10

Pracovný čas a pracovné podmienky zamestnancov

(1) V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v príslušnom roku ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Zamestnanec má v príslušnom roku právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Ustanovený okruh pracovných činností pre pracovný pomer na určitú dobu, dohodnutých v kolektívnej zmluve je nasledovný :

Podľa § 48 odsek 4 písmena d, zaradíme do kolektívnej zmluvy okruh pracovných činností a budú to nasledovné pracovné činnosti:

- pracovné činnosti, ktoré vykonávajú odborní zamestnanci,
- pracovné činnosti, ktoré vykonávajú pedagogickí zamestnanci v kategórii pedagogický asistent,
- pracovné činnosti, ktoré vykonávajú prevádzkoví zamestnanci, ktorých pracovná zmluva je uzatvorená na kratší pracovný čas,
- pracovné činnosti, ktoré vykonávajú zamestnanci, zastupujúci pedagogického zamestnanca, priradeného, povereného alebo menovaného na inú pracovnú pozíciu v období priradenia, poverenia alebo menovania,
- pracovné činnosti, ktoré vykonávajú pedagogickí zamestnanci, na ich žiadosť (ak zamestnanec na základe vlastnej žiadosti má záujem pracovať v kratšom časovom úseku, ako ustanovuje platná legislatíva, pričom nejde o zamestnanca s kratším pracovným časom).

Článok 10 a

Prestávky v práci

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
- 2) Zamestnávateľ oznamuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie cez pracovný poriadok – cez rozpis začiatok a koniec pracovného času¹.
- 3) Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.
- 4) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.
- 5) Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času.
- 6) Prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, čo sa do pracovného času v zmysle § 91 ods. 5 Zákonníka práce započítava, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom – uplatní sa v čase školských výletov, exkurzií a pod.

Článok 10 b

Pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas

- 1) **Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom školy na príkaz vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§ 97 ods. 1 ZP).**
- 2) U pedagogických zamestnancoch je prácou nadčas práca vykonávaná nad základný úväzok. Hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca sa považuje za jednu hodinu práce nadčas ak pedagogický zamestnanec splnil svoj základný úväzok, alebo vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok.
- 3) U zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 49 ZP) je prácou nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Týmto zamestnancom nemožno nariadiť prácu nadčas.
- 4) Riaditeľ školy presne rozvrhne predovšetkým základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne určí hodiny vyučovacej činnosti alebo hodiny výchovnej činnosti prevyšujúce tento základný úväzok, ktoré sa budú považovať za prácu nadčas.
- 5) Zamestnanec je povinný pracovať nadčas, ak mu zamestnávateľ nariadil prácu nadčas v súlade s právnymi predpismi. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi príkaz na prácu nadčas v primeranom časovom predstihu, ak tomu nebránia závažné prevádzkové dôvody. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú zamestnávateľ zamestnancovi nenariadil ani ju neschválil.

¹ § 90 ods. 4 Zákonníka práce

- 6) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.
- 7) Za prácu nadčas sa nepovažuje sprevádzanie detí a dozor nad nimi počas akcií organizovaných školou a akcií, na ktorých sa škole zúčastňuje (školské výlety, súťaže, exkurzie, plavecký a lyžiarsky výcvik, škola v prírode a pod.), ktoré sa konajú do 15:30 hod., resp. v čase pracovnej zmeny.
- 8) Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú priamy nadriadený nenariadil a ani ju neschválil.
- 9) Počas zastupovania neprítomného pedagogického zamestnanca sa v prípade potreby môžu spájať skupiny rovnakých vekových kategórií do jednej triedy. V prípade školy v prírode, výletu, exkurzie sa spájajú deti v rámci 1. a 2. stupňa. V takýchto prípadoch nejde o prácu nadčas a zamestnancovi nárok na vytvorenie náhradného voľna nevzniká.
- 10) Ak sa pedagogický zamestnanec zúčastnil na akcii školy (napr. výchovný koncert, divadelné predstavenie), nadčasová hodina mu nevzniká, nakoľko vykonával dozor nad deťmi v rámci svojej pracovnej doby.
- 11) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety² za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.
- 12) Zamestnanec pred nástupom na náhradné voľno vyplní tlačivo dohody o čerpaní náhradného voľna a predloží ju na schválenie priamemu nadriadenému. Ak náhradné voľno prechádza z jedného mesiaca do nasledujúceho, rozpisuje sa na dve dohody o čerpaní náhradného voľna, teda za každý mesiac osobitne.
- 13) Náhradné voľno nie je možné čerpať vopred, t. j. za prácu ešte nevykonanú.
- 14) Počas letných prázdnin sa uprednostňuje vyčerpanie vzniknutého náhradného voľna, až následne sa čerpá dovolenka (spôsob čerpania náhradného voľna je nasledovný: v súlade s pracovným poriadkom za 1 deň náhradného voľna sa čerpá 7,5 hodín nadčasovej práce – v rozsahu pracovného času ustanoveného v pracovnej zmluve – rovnako pre pedagogických, odborných i nepedagogických zamestnancov). Pri čerpaní náhradného voľna sa postupuje analogicky, ako pri čerpaní dovolenky. (Tento spôsob je v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania).
- 15) V čase vedľajších prázdnin sa čerpá prednostne dovolenka.
- 16) Uložiť prácu nadčas alebo nočnú prácu môže zamestnávateľ len v súlade s § 97 a § 98 Zákonníka práce.
- 17) Ak je potrebný výkon práce nadčas zo strany zamestnanca a zamestnávateľ mu prácu nadčas nenariadil, môže zamestnanec požiadať zamestnávateľa o odsúhlasenie takejto nadčasovej práce. Zamestnanec je povinný predložiť takúto žiadosť

² § 19 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.

minimálne jeden deň vopred priamemu nadriadenému na predpísanom tlačive zamestnávateľa.

Článok 11

Dovolenka na zotavenie

(1) V zmysle KZVS, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši aspoň 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy, zástupcu riaditeľa školy, učiteľa, pedagogického asistenta a vychovávateľa je 9 týždňov v kalendárnom roku.

(2) Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má v príslušnom roku právny nárok na výmeru dovolenky v rozsahu deväť týždňov/pedagogickí/ a 6 týždňov nepedagogickí.

(3) Zamestnanci čerpajú dovolenku spravidla v období školských prázdnin. Zamestnávateľ povolí čerpanie dovolenky v období školského vyučovania pedagogickému zamestnancovi, po individuálnom zvážení žiadosti o čerpanie dovolenky, v rozsahu 5 dní, mimo školských prázdnin.

(4) V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec čerpať aj viac ako 5 dní dovolenky počas kalendárneho roka mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody.

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)

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

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 výuku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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

Článok 13 **Ochrana práce**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR je č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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 bude :

a/ zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP

b/ pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, 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 ostatnými 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 evidenciu,

f/ vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,

g/ vykonať 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,

h/ odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,

j/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov.

(3) Zamestnávateľ môže v prípade nepriaznivých klimatických podmienok (tropický deň s teplotou nad 30°C) uplatniť niektorý z nasledovných postupov na vytvorenie zlepšenia pracovného prostredia:

a) dodržiavanie pitného režimu na náklady zamestnávateľa,

b) primerané krátenie pracovného času a pod.

Zamestnávateľ prispôsobí úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

Článok 14

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca;
- b/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem;
- c/** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období :

- od prvého dňa do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.)

Článok 15

Stravovanie

(1) Na stravovanie zamestnancov sa zamestnávateľ zaväzuje finančne prispievať príspevkom na stravovanie, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie zamestnancov formou finančného príspevku v hodnote 55 % zákonom stanovenej sumy stravnej jednotky. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi finančný príspevok aj za odpracovaný deň, keď nie je školské vyučovanie.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rámec všeobecne platných predpisov /§ 152 ZP/ príspevok zo SF vo výške 0,40 € na jednu stravnú jednotku, za odpracovaný deň.

(5) Zamestnanec má nárok na polhodinovú pracovnú prestávku po odpracovaní 6 hodín. Tento čas sa nezaráta do pracovného času zamestnanca.

Článok 16

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, 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.

Článok 17
Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

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

- a) povinným prídelom je vo výške 1,05 % v zmysle KZVS.
- b) čerpanie sociálneho fondu upravuje smernica.

Zamestnávateľ 1x ročne prispeje zo SF na občerstvenie zamestnancov pri príležitosti konca kalendárneho roka, (a to v podobe večere, vrátane aperitívu, dezertu, pagáčov, kávy...). To platí pre akcie, realizované mimo pracovného času a mimo pracoviska.

(2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2023 nasledovne:

Príspevok z rozpočtových prostriedkov na jeden mesiac je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení (KZVS na rok 2023). Príspevok zo sociálneho fondu je 1,50 € na mesiac na poisteného zamestnanca.

Štvrtá časť

Článok 18
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne ústnou formou.

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

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

V Nových Zámkoch dňa 29. 01. 2023

základná organizácia OZ

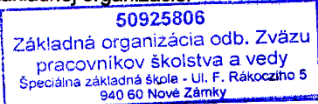
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č. 1:

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Špeciálnej základnej škole, Ul. F. Rákocziho 5, Nové Zámky, IČO: 731061404, na základe uznesenia členskej schôdze základnej organizácie zo dňa 30.08.2021, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto PaedDr. Štefana Szarku, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a zároveň ho splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie.

V Nových Zámkoch dňa: 30.08.2021



Za ZO OZ - „Prezenčná listina“ z 30.08.2021 zo zasadnutia členskej schôdze.

Splnomocnenie prijímam.

V Nových Zámkoch dňa: 30.08.2021