

Kolektívna zmluva
na obdobie 01.01.2023 – 31.08.2024

uzatvorená dňa 01.01.2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou odborovou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku Spojená škola Trenčianska Teplá, zastúpenou Oľgou Kluskovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2/, ods. b/ stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 20.01.2023 (ďalej Odborová organizácia)

a

Spojenou školou, M.R.Štefánika 323/1, Trenčianska Teplá, so sídlom v Trenčianskej Teplej, M. R. Štefánika 323/1, 914 01 Trenčianska Teplá IČO : 00493562, zastúpenou Mgr. Evou Ševčíkovou, riaditeľkou školy (ďalej len Zamestnávateľ)

nasledovne:

Článok 1

Úvodné ustanovenia

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu na základe registrácie Stanov ZO OZ na Ministerstve vnútra SR Bratislava, zo dňa 28.11.2014, pod jedn. číslom VVS/1-2200/90-1538, Dodatku č. 1 k stanovám, zo dňa 27.09.2017, pod jedn. číslom VVS/1-2200/90-1538-2, a v zmysle zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 Stanov odborovej organizácie a splnomocnenia zo dňa 20.01.2023, ktorým výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Oľgu Kluskovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 20.01.2023 tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 03.01.1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa 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 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto kolektívnej dohody na obdobie 01.01.2023 – 31.08.2024 skratka „KD“.

4. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.

5. KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov zamestnávateľa, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, medzi zamestnávateľom a zamestnancom a medzi zmluvnými stranami.

6. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov. Vztahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas (V zmysle Kolektívnej zmluvy uzatvorenej konfederáciou odborových zväzov SR na obdobie 01.01.2023 – 31.08.2024 vo verejnej službe) a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného

času 20 hodín týždenne. Vztahuje sa tiež na všetkých zamestnancov, bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a brigádnickej činnosti študentov. Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne, v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne.

7. Cieľom KZ je zabezpečiť oprávnené záujmy, práva potreby, životné a pracovné podmienky členov odborovej organizácie a zamestnancov Spojenej školy, M.R.Štefánika 323/1, Trenčianska Teplá.

8. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

9. KZ a jej obsah 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 takom poradí ako sú uzatvorené.

10. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnok ku KZ zmeniť a 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 2

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

1. Spoločné záväzky

- a) Zamestnávateľ bude rešpektovať postavenie a právomoci odborov (právo spolurozhodovania, kontroly, právo prerokovania, právo na informácie) vyplývajúce zo ZP a súvisiacich právnych predpisov. Taktiež odborová organizácia bude plne rešpektovať postavenie a právomoci zamestnávateľa vyplývajúce z platných právnych predpisov.
- b) Vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach, zámeroch, ktoré sa dotýkajú druhého účastníka tohto vzťahu, vrátane informácií o stanoviskách k pripravovaným všeobecne platným právnym predpisom.
- c) Rozvíjať vzájomné vzťahy a spoluprácu zmluvných strán na základe kultúrnych medziľudských vzťahov.
- d) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 3 tejto KZ.
- e) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- f) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutie svojich orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov.

2. Spolurozhodovanie

Zamestnávateľ v rámci spolurozhodovania vopred prerokuje a dohodne s odbormi a vyžiada si jej súhlas týkajúci sa nasledujúcich skutočností:

- hromadná úprava pracovného času,
- vydanie a zmena pracovného poriadku, bez súhlasu OZ je tento neplatný
- výnimka pri výplate platu, ak je to z prevádzkových dôvodov nevyhnutne potrebné

(určenie miesta a času výplaty miezd),

- prerozdelenie objemu mzdových prostriedkov na mimo tarifné zložky platu
- stanovenie podmienok a zásad hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu,
- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných smien,
- vydanie pravidiel o ochrane práce (BOZPP),
- výpoveď ako okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana,
- neospravedlnené zmeškanie práce,
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný kalendárny rok,
- nariadenie čerpania dovolenky zamestnancovi, ktorému sa prenáša dovolenka z minulého kalendárneho roku do konca októbra 2022. Ak sa prenáša počet dní pedagogickému zamestnancovi (PZ), môže mu zamestnávateľ nariadiť čerpanie dovolenky počas školského roku, ak zabezpečí plnohodnotný výchovno-vzdelávací proces počas čerpania dovolenky PZ,
- skrátenie doby 14 dní, v ktorej je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi určenú dobu čerpania dovoleniek na zotavenie,
- okruh pracovných činností – nepedagogickí zamestnanci – upratovačka, školníčka, údržbár, pomocná kuchárka, kuchárka a pomocní vychovávatelia, zamestnávateľ ich zaradí bez závislosti od dĺžky započítanej praxe do najvyššieho platového stupňa (zákon č. 318/2018 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 7 ods. 4 a 5 tohto zákona).

3. Prerokovanie

- vopred prerokovať s odbormi opatrenie zamestnávateľa zamerané na organizačné a racionalizačné opatrenia na účelových stretnutiach najmä v tých prípadoch, kde by z dôvodu nadbytočnosti dochádzalo ku voľňovaniu pracovníkov tak, aby mohlo byť zohľadnené stanovisko odborov
- upustenie od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody od zamestnanca po uhradení dvoch tretín škody
- opatrenie na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce
- prevedenie zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom
- opatrenie týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času
- vydanie vnútorného mzdového predpisu
- vykonávanie periodických previerok BOZPP
- žiadosti žien a mladistvých na úpravu pracovného času
- rozhodnutia o výške požadovanej náhrady škody od zamestnanca a spôsobe jej úhrady nad 33,- €
- spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania
- zamestnávateľ vopred prerokuje s odbormi zásady odmeňovania, všetky zásadné zmeny v oblasti odmeňovania, pravidiel a poskytovanie platu a to spravidla 2 týždne pred ich uplatnením, odbory sa budú spolupodieľať pri rozdeľovaní odmien zamestnancom
- začiatok a koniec prestávok v práci / 30 min. prestávka na obed/
- výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku.

4. Informovanie

Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom si poskytovať potrebné sociálno-ekonomické informácie najmä:

- zamestnávateľ bude poskytovať odborom koncepčné materiály, ekonomické rozborov hospodárenie a ďalšie informačné materiály,
- pozývať na gremiálne porady riaditeľ zamestnávateľa zástupcov odborov a to podľa potreby a závažnosti prerokúvaných materiálov,
- odbory budú poskytovať zamestnávateľovi výpisy z uznesení zo svojich zasadnutí, prijaté zásadné programové a koncepčné dokumenty,
- pozývať na zasadnutie Výboru ZO OZ zástupcu zamestnávateľa a to podľa potreby a závažnosti prerokúvaných materiálov,
- zamestnávateľ bude predkladať odborom správy o dojednaných nových pracovných pomeroch a iných prípadoch rozviazanie pracovného pomeru, ktoré nepodliehajú povinnosti predchádzajúceho rokovania alebo súhlasu odborov,
- zmluvné strany si budú navzájom vymieňať aktuálne poznatky súvisiace s hospodársko-ekonomickou, organizačnou činnosťou, sociálnou starostlivosťou o pracovníkov a bezpečnosti ochrany zdravia pri práci,
- o zámeroch personálnych zmien,
- sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku,
- rozpisovom liste rozpočtových limitov a ukazovateľov,
- o chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinnosti z pracovno-právnych vzťahoch.

5. Kontrola odborovým orgánom (§149, ods. 1,2)

1. Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pritom má právo najmä:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uhrádza štát.
3. O vykonaných opatreniach podľa písm. c) predchádzajúceho odseku odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborového dozoru nad bezpečnosťou práce.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

6. Práva zamestnancov, odborov, povinnosti zamestnávateľa

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu KZ nebudú obmedzovať práva, alebo inak diskriminovať pracovníkov z dôvodu rasy, príslušnosti k národnosti, jazyku, pohlavia, sociálneho pôvodu, veku náboženstva, politickej strane, odborovej činnosti, iných názorov a pod.

2. Krátkodobo uvoľneným zamestnancom pri výkone odborovej funkcie alebo pre účasť na odborových schôdzach pre rokovanie vyšších odborových orgánov, pre školenie členov odborových orgánov uskutočnené so súhlasom zamestnávateľa poskytne zamestnávateľ nevyhnutné pracovné voľno s náhradou mzdy.

3. Dlhodobo uvoľnení odboroví funkcionári zostávajú v pracovnom pomere k zamestnávateľovi. Po skončení výkonu odborovej funkcie je povinnosť zamestnávateľa zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak by to nebolo možné preto, že bolo pracovisko zrušené, zamestnávateľ ich zaradí na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve, resp. dosiahnutej odbornej kvalifikácii v mieste bydliska.

4. Odbory majú právo pri výkone svojich oprávnení využívať pomoc expertov a expertných organizácií, ktoré budú uhrádzať so svojich finančných prostriedkov.

5. Volení funkcionári odborových orgánov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich poškodzovali, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. Zamestnávateľ môže s nimi rozviazať pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu. Ide o členov Rady ZO, Predsedníctva Rady ZO, členov sekcií a komisií Rady ZO, členov ZV OZ, MZ OZ (§240, ods. 6,7.)

6. Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne a v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou.

7. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2023, ktoré im určil okresný úrad, odbor školstva, ako aj o jeho zmenách.

8. Zamestnávateľ bude pravidelne ¼ ročne informovať svoju odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať hospodárske rozbor, informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o službe vo verejnom záujme a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností

9. Zamestnávateľ poskytne svoje miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v pracovno-právnej oblasti a v oblasti kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzavretou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov. Zabezpečí priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

7. Odstupné a odchodné (§76)

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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume :

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

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný

stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume :

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

3. V prípade ak zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods.1, písm. b/ a zároveň uzavrie dohodu podľa § 60 ZP patrí mu odstupné podľa § 76 ods.2 ZP podľa odpracovaných rokov.

4. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odehodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

5. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

6. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa povinnosť na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov, dobu trvania pracovného pomeru, druh vykonaných prác a ostatných náležitostí.

7. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

7. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 3

Riešenie kolektívnych sporov

1. Riešenie kolektívnych sporov

- a) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- b) 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).
- c) 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.

- d) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ. V prípade prerušenia sociálneho zmieru 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 zákone 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ. 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. Obe zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne budú využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

2. Riešenie individuálnych sporov

- a) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- b) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. 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 (§ 13 ZP).

3. Riešenie iných sťažností zamestnancov

- a) Sťažnosti, pripomienky alebo spory zamestnanca v pracovno-právnej oblasti sa riešia za účasti zamestnanca, zamestnávateľa a ak to zamestnanec vyžaduje aj zástupcu odborovej organizácie.
- b) Sťažnosti musia byť prešetrené do 30 dní a výsledok sa oznamuje písomne.
- c) Voči sťažovateľovi sa nesmú robiť priame ani nepriame zákroky, nesmie byť postihovaný za konanie, ktoré je predmetom sťažnosti až do jeho vyriešenia. Sťažovateľ je i po podaní sťažnosti povinný plniť pracovné povinnosti.

Článok 4

Pracovno-právne nároky a podmienky

1. Plat, dovolenka na zotavenia a náhradné voľno

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu 1- krát mesačne najneskôr 14 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch, podľa vlastného výberu.

Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec určil sám (§130 a § 131 ZP).

V zmysle Zákonníka práce, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie o jeden týždeň. Základná výmera dovolenky je päť

týždňov. Dovoľenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovoľenka pedagogických zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku v zmysle § 103 ods. 3 ZP.

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 a pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení MŠ SR č. 1166/1999-12.

Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno v čase vedľajších a hlavných prázdnin.

Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok navýšenie o 100 % priemerného hodinového zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna. Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 01.01.2023 o 7 % a od 01.09.2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 01.01.2023 o 10 % a od 01.09.2023 o ďalších 12 %.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

2. Príplatky (553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov)

- a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§16), od 01.05.2018 podľa novelizovaného zákonníka práce.
- b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§17), od 01.05.2018 podľa novelizovaného zákonníka práce.
- c) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§18).
- d) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa (§ 16 až 18).
- e) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu (§ 20).

- f) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku do výšky jeho funkčného platu (doplnenie § 20 ods. 1 písm.c) zákona č. 318/2018 Z.z.).
- g) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom:
príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 % ak túto činnosť vykonáva v jednej triede a 10 % ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach.
- h) Zamestnancovi v dvojzmennej prevádzke patrí príplatok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10,0 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- ch) Pri prekážkach v práci bude zamestnávateľ postupovať v zmysle § 136 až 144 ZP.

3. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
- b) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
- c) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 5

Zabezpečenie zamestnanosti

- 1. Zamestnávateľ prerokuje s odborními zmýšľané štrukturálne zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, a to spravidla 3 mesiace pred ich uskutočnením t.j. daním výpovede. Zároveň s odborními prerokuje opatrenia na možné obmedzenie alebo zamedzenie opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia pre týchto zamestnancov.
- 2. Pri uvoľňovaní zamestnancov podľa § 63 ZP bude zamestnávateľ dodržiavať kritéria poradia rozviazania pracovného pomeru :
 - a) pracujúci dôchodcovia a zamestnanci, ktorí dovŕšili dôchodkový vek
 - b) zamestnanci prijatí na dobu určitú.
- 3. Pri výpovedi podľa § 63 ZP zamestnávateľ prihliadne na osamelých zamestnancov trvalo sa starajúcich o deti do 15 rokov veku, zamestnancov vo veku 5 až 2 roky pred nárokom na dôchodok a zamestnancov, ktorí po rekvalifikácii budú mať možnosť ďalšieho zamestnania.
- 4. Zamestnávateľ môže dohodnúť kratší pracovný čas ak to vyžadujú záujmy organizácie alebo na žiadosť zamestnanca zo zdravotných alebo iných vážnych dôvodov na strane zamestnanca ak to nenaruší chod prevádzky.
- 5. Zamestnávateľ zabezpečí vytváranie podmienok na zvyšovanie odbornosti a prehľbovanie praktických skúseností pedagogických i nepedagogických zamestnancov.

6. Ak si zamestnanec zvyšuje kvalifikáciu vo vlastnom záujme pre výkon svojej funkcie zamestnávateľ mu umožní účasť na štúdiu a skúškach formou pracovného voľna bez náhrady mzdy alebo čerpanie náhradného voľna za vykonanú prácu nadčas, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
7. V prípadoch pracovných pomerov založených voľbou alebo vymenovaním po skončení volebného obdobia a výkonu funkcie zamestnávateľ dohodne so zamestnancom jeho ďalšie pracovné zaradenie.

Článok 6

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 8a) až 8 f) zákona NR SR č. 124/2006 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 zariadenie, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi 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 inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené poruchy, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
 - f) vykonávať raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - g) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - h) poskytovať zamestnancom ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné a ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv
 - i) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - j) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
 - k) dbať na to aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách,

- l) pracovníčky hospodársko-ekonomického úseku majú nárok 1x ročne, v rámci ochrany a prevencie pred civilizačnými ochoreniami spôsobené pracovným zaradením, na poradenstvo v oblasti ortopédie (oporná sústava) a očnému lekárovi (zraku).

Hodnota je stanovená sumou 50,00 € ročne a môžu ju využiť na :

- služby špecializovaných odborníkov (ortopéd, očný lekár)
- zakúpenie výživových doplnkov na podporu opornej sústavy a zrakovej sústavy
- návšteva wellness štúdia, resp. masážneho štúdia.

Článok 7

Sociálne podmienky zamestnancov

1. Stravovanie zamestnancov

a) 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.

b) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie zamestnancov :

- podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnej školskej jedálni. Za pracovnú zmenu sa na tento účel považuje výkon práce viac ako štyri hodiny. V školskej jedálni sa môžu stravovať aj tí zamestnanci, ktorých pracovná zmena je kratšia ako 4 hodiny, trvá však v čase vydávania obeda. Na náhradné plnenie formou stravovacej poukážky v elektronickej forme, alebo poskytnutím príspevku na stravovanie však takýto zamestnanec nemá nárok,
- prostredníctvom stravovacej poukážky v elektronickej forme, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie v prípade, ak nie je možné poskytnúť stravu vo vlastnom stravovacom zariadení (školské prázdniny, nočná služba),
- prostredníctvom stravovacej poukážky v elektronickej forme, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie v prípade, ak zamestnanec predloží lekárske potvrdenie, že zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovanie v školskej jedálni,
- prostredníctvom stravovacej poukážky v elektronickej forme, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie v prípade, ak ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení.

c) Prestávka na jedlo a oddych sa zamestnancom poskytuje v trvaní 30 minút. Táto doba sa nezapočítava do pracovného času.

d) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, zamestnanec 45%, najviac do výšky 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.

e) Zamestnanci môžu so súhlasom riaditeľa pri svojich významných životných jubileách alebo pri jubileách rodinných príslušníkov na žiadosť využívať bezodplatne jedáleň a kuchyňu - zariadenie školy v mimo prevádzkovom čase. O zapožičaní bude vystavená zmluva o zapožičaní.

2. Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca a zároveň uhradenie finančných nákladov spojených s preventívnou prehliadkou (preplatenie vyšetrenia u všeobecného lekára).

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 dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a
- od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.

d) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§ 55 zák. č. 317/2009 Z. z.)

Článok 8 **Odmeňovanie**

Odmeňovanie – aplikačná prax sa bude uplatňovať v súčinnosti s aktuálnymi zneniami zákona o odmeňovaní.

1. Odmeňovanie zamestnancov sa realizuje v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. a jeho novelizácii zákona č. 224/2019 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, záväzných právnych noriem v oblasti financovania, vnútorného platového predpisu, v zmysle zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a jeho ďalších noviel a tejto KZ.

2. Zamestnávateľ spolu s odborovou organizáciou vypracoval vnútornú mzdovú smernicu o zaradovaní zamestnancov do platových taríf – pedagogických a nepedagogických zamestnancov (bližšie rozpracovanie vo vnútornom mzdovom predpise platnom od 15.10.2019), ktorá bude doplnená o dodatky v zmysle aktuálne platnej legislatívy.

3. O priznaní osobného príplatku podľa ods.1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate platu za mesiac december vyplatiť zamestnancom odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, ak mu zostanú financie v ročnom mzdovom fonde (610).

5. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Zamestnanec, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zamestnávateľ ho zaradí do niektorej z platových tried 1 až 2.

Zamestnanec, ktorý vykonáva pracovné činnosti spojené s prevahou duševnej práce, zamestnávateľ ho zaradí do niektorej z platových tried 3 až 5 (zákon č. 318/2018 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

Nepedagogickí zamestnanci – upratovačka, školníčka, údržbár, pomocná kuchárka, kuchárka, pomocní vychovávatelia zamestnávateľ zaradí bez závislosti od dĺžky započítanej praxe do najvyššieho platového stupňa (zákon č. 318/2018 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 7 ods. 4 a 5 tohto zákona). Pomocný vychovávateľ s prevahou duševnej práce - pomoc vo výchovnovzdelávacom procese je v súlade s katalógom pracovných činností zaradený do 3 platovej triedy.

Nepedagogický zamestnanec – pomocný vychovávateľ v špeciálnej materskej škole - pracovné miesto je vytvorené v rámci projektu Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR s názvom Plán obnovy: Pomocný vychovávateľ v materskej škole. Pracovné miesto je financované z Plánu obnovy a odolnosti v rámci pilotného overovania podporných opatrení do vzdelávania. Plat zamestnanca vychádza z poskytnutých finančných prostriedkov na zabezpečenie pomocných vychovávateľov v materskej škole a financovanie bude realizované podľa § 26, ods. 3 zákona č. 368/2021 Z.z. Maximálna výška nákladov na jedného pomocného vychovávateľa v materskej škole predstavuje: - osobné náklady (mzdy a odvody) - minimálna mesačná mzda. Pri navýšení minimálnej mzdy v roku 2022 a 2023 budú osobné náklady na pomocného vychovávateľa aktuálne upravené o sumu podľa schváleného zákona resp. nariadenia, ktoré bude upravovať výšku minimálnej mzdy.

Nepedagogický zamestnanec – pomocný vychovávateľ - ktorý vykonáva pomocné práce pri seba obslužných činnostiach detí a žiakov, starostlivosť o hygienu detí a žiakov, pomocné práce pri stolovaní detí a vychádzkach, dopomáha pri manuálnych činnostiach s prevahou fyzickej práce súvisiacich s plnením školských vzdelávacích programov Spojenej školy internátnej, v jej organizačných zložkách a súčasťach v súlade s katalógom pracovných činností je zaradený do 2 platovej triedy.

6. Zamestnávateľ bude poskytovať odmeny v zmysle platných predpisov takto:

- pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu,
- pri prvom odchode zamestnanca po nadobudnutí dôchodkového veku, odchode na mimoriadny starobný alebo invalidný dôchodok, vyplatí zamestnávateľ *odchodné* vo výške dvojnásobku jeho funkčného platu

7. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený – v závislosti od náročnosti riadiacej práce.

8. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 01.01.2023 o 7 % a od 01.09.2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 01.01.2023 o 10 % a od 01.09.2023 o ďalších 12 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

9. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Článok 9 **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. Pedagogickému zamestnancovi patrí v zmysle zákona číslo 138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch pracovné voľno v kalendárnom roku s náhradou funkčného platu v rozsahu :
 - a) v súlade s § 82, ods. 1, písm. a) päť dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b),
 - b) v súlade s § 82, ods. 1, písm. b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) v súlade s § 82, ods. 1, písm. c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca.
3. Ak trvá pracovný pomer pedagogického alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa § 82 ods. 1 písm. a) zákona číslo 138/2019 Z.z.

Článok 10 **Sociálny fond**

Tvorba sociálneho fondu je 1,05 % zo súhrnných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
Použitie a čerpanie – dodatok č. 1 ku KZ.

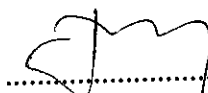
Článok 11 **Záverečné ustanovenia**

1. O zmene alebo doplnení KZ sa bude v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany. Ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov upravených v tejto KZ, sú platné pre túto KZ v rozsahu, v akom sa ich dotknú.
2. Zmenu KZ možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou.
3. Platnosť tejto KZ končí dňom podpísania novej KZ.

4. Všetky kolektívne spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami budú riešené vzájomným rokovaním. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporov riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní.
5. Kontrola KZ sa bude vykonávať 2x ročne na spoločných zasadnutiach odborovej organizácie a zamestnávateľa. Po tomto vyhodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie KZ.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
7. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia, novoprijatých zamestnancov do 5 pracovných dní od podpísania pracovnej zmluvy.
8. KZ musí byť zamestnancom školy k dispozícii kedykoľvek na požiadanie.
9. Pracovný poriadok, vnútorný platový predpis a zoznam OOPP, sú samostatné vnútorné normy.
10. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.

Táto kolektívna zmluva je súčasťou kolektívnej dohody uzatvorenej medzi konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky na rok 2022 vo verejnej službe a zamestnávateľmi v súlade s § 1 ods. 1 písm. a) až k) zákona 552/2003 Z.z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov na obdobie 01.01.2023 – 31.08.2024. .


.....
za ZO OZ Spojená škola
Trenčianska Teplá
predseda Oľga Klusková


.....
za Spojená škola
Trenčianska Teplá
Mgr. Eva Ševčíková, riaditeľka školy

73-2504-003
ZO OZ PšaV na SLOVENSKU
SPOJENÁ ŠKOLA
M.R.Štefánika 323/1
914 01 TRENČIANSKA TEPLÁ

SPOJENÁ ŠKOLA
M.R.Štefánika 323/1
914 01 TRENČIANSKA TEPLÁ

Spojená škola
M.R. Štefánika 323/1, 914 01 Trenčianska Teplá

Vnútna smernica spojenej školy o sociálnom fonde
(Dodatok ku kolektívnej zmluve)
príloha č. 1

Zákon č. 77/2008 Z.z. v znení neskorších predpisov upravuje tvorbu a čerpanie sociálneho fondu na financovanie podnikovej sociálnej politiky.

Tvorba sociálneho fondu.

Fond sa tvorí ako súhrn povinného prídeltu vo výške 1,05 % zo súhrnu hrubých platov.

Základ určenia prídeltu

Základom na určenie prídeltu je úhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovno-právne účely.

Prostriedky fondu

Opatrením MF SR č. 65/396/1994 sa prostriedky vedú na osobitnom účte zamestnávateľa, číslo účtu SK35 8180 0000 0070 0009 7959. Na osobitný účet fondu sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12-inu do 15 dní po začatí každého kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladanej výšky základu na určenie povinného základu. Zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka. Zúčtovanie prostriedkov predstavuje povinný prídelt do fondu. Zamestnávateľ je povinný zúčtovanie vykonať do konca druhého mesiaca po uplynutí bežného roka. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa – ekonóm školy.

Čerpanie sociálneho fondu.

1. Príspevok na stravovanie zamestnancov, príspevok na cestu do zamestnania, ostatné výdavky (darčeky na Deň učiteľov, Vianočný príspevok) budú riešené jednorazovou paušálnou náhradou vyplatenou v mesiaci november ako príspevok na regeneráciu pracovných síl.
2. Zabezpečí pitný režim pre zamestnancov v školskej kuchyni 1 liter minerálnej vody na osobu a deň v mesiaci máj a jún prípadne september (podľa poveternostných podmienok).

Predpokladaný príjem do sociálneho fondu za rok 2023 :

- a) povinný prídelt vo výške4.500,00 €
b) zostatok k 31.12.2022.....1.792,47 €

SPOLU :

6.292,47 €

Predpokladané výdavky sociálneho fondu v roku 2023

- a) príspevok na regeneráciu pracovných síl 3.600,00 € (90,- €/osoba)
- d) Pitný režim pre kuchyňu 60,00 €
- c) vzdelávacie kurzy 500,00 €
- d) spoločenské posedenie 250,00 €

SPOLU : 4.410,00 €

Tento plán je súčasťou KZ a Smernice o sociálnom fonde. Nadobúda účinnosť dňom 01.01.2023, jeho účinnosť končí 31.12.2023. Všetky písomné žiadosti o preplatenie o ktoré budú mať zamestnanci spojenej školy záujem, budú individuálne posudzované vedením školy a odborovou organizáciou. Môže sa stať, že nie všetky žiadosti budú v príslušnom kalendárnom roku vyplatené, podľa stavu účtu a výšky žiadaného príspevku. Ak by to situácia umožňovala, môžu byť limity jednotlivých položiek sociálneho fondu prekročené.

Zdaňovanie prostriedkov zo sociálneho fondu

Príspevky z prostriedkov sociálneho fondu peňažné aj nepeňažné sú považované za príjmy zo závislej činnosti podľa § 5 ods.1 písm. f) zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov sú vlastne preddavky na daň z príjmu a zdaňujú sa spoločne z príjmom v príslušnom mesiaci 19% daňou z príjmu. Všetky príspevky poskytované zo SF vstupujú do vymeriavacieho základu pre platenie poisťného do sociálnej poisťovne a zdravotnej poisťovne.

V Trenčianskej Teplej dňa 01.01.2023

Ol'ga Klusková
predseda ZO OZ

73-2504-003
ZO OZ PšaV na SLOVENSKU
SPOJENÁ ŠKOLA
M.R.Štefánika 323/1
914 01 TRENČIANSKA TEPLÁ


Mgr. Eva Ševčíková
riadiateľka školy

SPOJENÁ ŠKOLA
M.R.Štefánika 323/1
914 01 TRENČIANSKA TEPLÁ

Príloha č.2 KZ

Plnomocenstvo

Základná odborová organizácia OZ PŠaV na Slovensku Spojená škola Trenčianska Teplá, **sp l n o m o c ň u j e** týmto pani Oľgu Kluskovú, predsedkyňu OZ, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie, podpísanie kolektívnej zmluvy na obdobie 01.01.2023 – 31.08.2024 v mene našej základnej organizácie.

Trenčianska Teplá dňa 20.01.2023

73-2504-003
ZO OZ PŠaV na SLOVENSKU
SPOJENÁ ŠKOLA
M.R.Štefánika 323/1
914 01 TREŇCIANSKA TEPLÁ

.....
Za výbor ZO OZ

Spnomocnenie prijímam:

73-2504-003
ZO OZ PŠaV na SLOVENSKU
SPOJENÁ ŠKOLA
M.R.Štefánika 323/1
914 01 TREŇCIANSKA TEPLÁ

.....
Oľga Klusková predseda ZO OZ

Trenčianska Teplá 20.01.2023