

Kolektívna zmluva 2023 - 2025

uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2 / 1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zákona č. 519/1991 Zb. a zákona NR SR č. 54/1996 Z. z.

medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou Jána Bakossa, Bakossova 5, Banská Bystrica, zastúpenou
Mgr. Marcelom Jelenčíkom (ďalej Odborová organizácia)
na Základe plnomocenstva zo dňa 21. 11. 2023

a

Základnou školou s materskou školou Jána Bakossa so sídlom v Banskej Bystrici, Bakossova 5,
IČO 51786249 zastúpenou
Mgr. Jankou Danihčíkovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)
nasledovne:

PRVÁ ČASŤ

ÚVODNÉ USTANOVENIA

ČLÁNOK 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 21. 11. 2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Mgr. Marcela Jelenčíka, predsedu odborovej organizácie. Plnomocnenstvo z 21. 11. 2023 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 14. 5. 2018. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto 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 na rok 2023-2024 skratka "KZVS".

ČLÁNOK 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
- (2) 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, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. **Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. decembra 2023 a skončí sa 31. decembra 2025.**

ČLÁNOK 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že ku KZ nebudú vydávané žiadne dodatky.
- (2) V prípade akýchkoľvek zmien týkajúcich sa KZ bude vydaná nová KZ.

ČLÁNOK 5

Archívovanie kolektívnej zmluvy

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

ČLÁNOK 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KZ

ČLÁNOK 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 zriaďovateľ.
- (2) 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 triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

Príplatok za zastupovanie

- (1) 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, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky v zmysle aktuálne platnej legislatívy. Pod špecializovanými činnosťami sa rozumejú činnosti vykonávané v kariérových pozíciách, ktoré sú uvedené v §36 zákona 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Plat za prácu nadčas

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, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16, § 17 a § 18 OVZ.

Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške:
 - najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - 6 % na zvýšenie tarifných plátov nepedagogických zamestnancov v súlade s uznesením vlády SR.
- (3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.
- (5) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky), alebo ak organizácia nebude mať na jeho vyplatenie finančné prostriedky.

Príplatok za profesijný rozvoj

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu, patrí príplatok za profesijný rozvoj v súlade a aktuálne platnou legislatívou.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa vypláca v zmysle aktuálne platnej legislatívy.

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov a šesťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi **odmenu** za pracovné zásluhy, ak odpracoval v organizácii aspoň **dva roky**:

- a) **vo výške 50 %** jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ) pri dosiahnutí **50 rokov veku**,
- b) **vo výške 100 %** jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ) pri dosiahnutí **60 rokov veku**.

Kritéria pre rozdeľovanie osobných príplatkov

Osobný príplatok podľa § 10 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. je nenárokovateľnou zložkou platu. O jeho priznaní, zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe rozhodnutia príslušného vedúceho zamestnanca – riaditeľky ZŠ s MŠ Jána Bakossa, Bakossova 5, Banská Bystrica.

Osobný príplatok sa priznáva za ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností.

Osobný príplatok sa určí sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

Pedagogickí zamestnanci

1. Odborný a osobnostný rast:
 - Vzdelávanie v zmysle cieľov a potrieb školy (napr. priebežné vzdelávanie, rozširujúce vzdelávanie – informatika, cudzí jazyk, špeciálna pedagogika, ďalší odborný predmet ...).
 - Iniciovanie, sprostredkovanie, príprava, realizácia odborných – metodických stretnutí pre pedagogických zamestnancov, schopnosť pracovať v tíme.
 - Sebavzdelávanie (účasť pri tvorbe a overovaní nových projektov, pri tvorbe textov, pomôcok, autorské príspevky do pedagogickej tlače s pedagogickou tematikou ...).
 - Projektová činnosť
 - vypracovanie projektu,
 - realizácia projektu.
2. Vyučovací proces
 - Úroveň realizácie výchovno-vzdelávacieho procesu v zmysle cieľov školy:
 - efektívnosť a novátorstvo v používaní metód a organizačných foriem vyučovania – plynulosť výchovno-vzdelávacieho procesu, efektívna organizácia hodiny,
 - rozvíjať zručnosti sebahodnotenia žiakov,
 - kvalitná motivácia,
 - kvalitné hodnotenie žiakov, poskytovanie kvalitnej spätnej väzby,
 - efektívne používanie pomôcok a didaktickej techniky,
 - vytváranie pozitívnej atmosféry na hodine,
 - vysoký podiel činnosti žiakov pri nadobúdaní – upevňovaní poznatkov a zručností – vysoko profesionálne uplatňovanie individuálneho prístupu k žiakom,
 - cieľavedomé rozvíjanie psychických procesov, funkcií, kladných citov a vôľových vlastností,
 - kvalitné rozvíjanie kľúčových kompetencií žiakov,
 - Uplatňovanie inovačných metód práce a tvorivosť.
 - Akceptácia žiaka, úcta k jeho osobnosti – individuálny prístup k žiakom vyžadujúcim osobitný prístup k talentovaným žiakom.
 - Príprava žiakov na súťaže a olympiády (recitačné, výtvarné, telovýchovné, matematické, z cudzích jazykov, ...) a úspešnosť žiakov v nich.
3. Ostatné činnosti pedagogických zamestnancov
 - vedúci MZ, PK, výchovný poradca, koordinátori,
 - zodpovednosť za knižnice,
 - vedenie školskej kroniky,
 - sklady učebníc,
 - vedúci kabinetov,
 - starostlivosť o ďalšie pridelené priestory školy,
 - výzdoba školy,
 - zbory,
 - kultúrne programy – akadémie, školské slávnosti, atď. ...,

- prezentácia školy na verejnosti a jej reprezentácia
- vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností.

Kritériá pre priznanie osobného príplatku **pre zástupcov riaditeľa školy**

1. Plánovanie a koordinácia výchovno-vzdelávacieho procesu školy v zmysle cieľov a plánu práce školy.
2. Profesionálny a odborný rast, ochota vzdelávať sa v zmysle potrieb a cieľov školy.
3. Profesionálny prístup k zamestnancom, kvalita poskytovania odbornej metodologickej pomoci pedagogickým zamestnancom.

Odborní zamestnanci

1. Odborný a osobnostný rast:

- Vzdelávanie v zmysle cieľov a potrieb školy (napr. priebežné vzdelávanie, rozširujúce vzdelávanie, komunikačné zručnosti, odborné znalosti ...).
- Iniciovanie, sprostredkovanie, príprava, realizácia odborných – metodických stretnutí pre pedagogických zamestnancov, schopnosť pracovať v tíme.
- Sebavzdelávanie (účasť pri tvorbe a overovaní nových projektov, pri tvorbe textov, pomôcok, autorské príspevky do pedagogickej tlače s pedagogickou tematikou, ...).
- Projektová činnosť
 - vypracovanie projektu,
 - realizácia projektu.

2. Ostatné činnosti odborných zamestnancov

- zodpovednosť za kabinet, knižnicu,
- úroveň vedenia príslušnej agendy,
- starostlivosť o ďalšie pridelené priestory školy,
- výzdoba školy,
- intervencia so žiakom, rodičom,
- podieľanie sa na tvorbe kultúrnych programov – akademie, školské slávnosti, atď. ...,
- prezentácia školy na verejnosti a jej reprezentácia
- vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností.

Nepedagogickí zamestnanci

Ekonom, hospodárka, referentka PAM

1. Odborný a osobnostný rast.
2. Kvalita práce (rozsah, kvalita, dodržiavanie termínov ...).
3. Vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností.

Školník

1. Kvalita práce a dodržiavanie termínov.
2. Iniciatívnosť a nápaditosť.
3. Vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností.

Upratovačky

1. Kvalita upratovania, dodržiavanie hygienických predpisov, BOZP, šetrenie ...
2. Práca pri nárazových činnostiach.
3. Včasné nahlasovanie zistených závad a nedostatkov priamemu nadriadenému.

Zamestnanci ŠJ

1. Zabezpečenie zdravej a kvalitnej výživy podľa metodiky pre skladbu jedálnych lístkov:
 - a) základná škola
 - b) materská školy
2. Dodržiavanie hygienických predpisov, dodržiavanie BOZP a PO.
3. Vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností.

ČLÁNOK 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť plat raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) 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 sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP).
- (4) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v uzatvorených zamestnávateľských zmluvách je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

ČLÁNOK 9

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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

- a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) **šesťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné** pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zákona 138/2019 Zb. nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume **jedného** funkčného platu.
- (4) **Pedagogickému a odbornému 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 %, **odchodné** v sume jeho **dvoch funkčných platov**, a **nepedagogickému zamestnancovi** v sume jeho **troch funkčných platov**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné** najmenej v sume jeho dvoch funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (6) 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 10

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

ČLÁNOK 11

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. V tomto čase nie je zahrnutá prestávka na jedenie a odpočinok.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska.

ČLÁNOK 12

Uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú

V zmysle § 48 ods. 4 písmeno d) ZP sa zmluvné strany dohodli na možnosti predĺženia pracovných pomerov uzatvorených na dobu určitú na dobu dvoch rokov.

ČLÁNOK 13

Dovolenka na zotavenie

V zmysle KZVS čl. II bod 2. v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania **sa predlžuje výmera dovolenky** na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP **o jeden týždeň**.

- a) Základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov je podľa § 103 ods. 1 ZP najmenej štyri týždne. Predlžuje sa najmenej na päť týždňov v kalendárnom roku.
- b) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je podľa § 103 ods. 2 ZP najmenej päť týždňov. Predlžuje sa na šesť týždňov v kalendárnom roku.
- c) Základná výmera dovolenky učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, vychovávateľov a odborných zamestnancov je podľa § 103 ods. 3 ZP osem týždňov. Predlžuje sa na deväť týždňov v kalendárnom roku.

TRETIA ČASŤ

KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

ČLÁNOK 14

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) 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 výluku, 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 15

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho

nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

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

ČLÁNOK 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým 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 ods. 5 ZP).

ČLÁNOK 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) telefónnu linku školy za účelom telefonického spojenia, a využívanie internetu na odosielanie e-mailových správ,
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
 - e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,

- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods.1 a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslanca v nevyhnutnom rozsahu, najviac však v kalendárnom roku:
- predsedovi výboru ZO 6 dní,
 - členom výboru ZO 2 dni,
 - členom komisie BOZP 3 dni,
 - členom vyšších orgánov OZPŠaV 6 dní.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

ČLÁNOK 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - 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),
 - 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),
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 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 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 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
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 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 rozbor, 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),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 a) ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a) 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 a) ZP),

- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie 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 a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 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 d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 e) ZP);

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

ČLÁNOK 19

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods. 1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

ČLÁNOK 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
 - a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude

- obsahovať najmä 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 a schopnosti (§ 6 ods. 1 o) zákona o BOZP),
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 bod 1 zákona o BOZP),
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 a) zákona o BOZP),
 - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 b) zákona o BOZP),
 - h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 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 (§ 6 ods. 3 b) zákona o BOZP),
 - j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 b) zákona o BOZP),
 - l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 b) zákona o BOZP),
 - m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 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).

ČLÁNOK 21

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, 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 samostatne 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 na 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.

ČLÁNOK 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- 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 do tretieho dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti **50 % denného vymeriavacieho základu** zamestnanca,
 - **od štvrtého dňa do desiateho dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **65 % denného vymeriavacieho základu** zamestnanca (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).

ČLÁNOK 23

Rekreačná starostlivosť, starostlivosť zamestnancov a o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne ako kompenzáciu za pranie osobných ochranných pracovných odevov mimo pracoviska:
 - a) pracovníckam školskej jedálne (okrem vedúcej ŠJ) v čase zníženej prevádzky náhradné voľné v rozsahu 5 dní za kalendárny rok,
 - b) upratovačkám a školníkovi 3 dni za kalendárny rok,
 - c) učiteľkám materskej školy ½ I alebo ½ kg pracného prostriedku mesačne.
 Náhradné voľno ani nárok na práci prostriedok sa neprenášajú do nasledujúceho kalendárneho roka.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 deň, po odpracovaní 12 mesiacov u zamestnávateľa, zvyčajne v mesiaci december.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na 1 deň v deň, v ktorom zamestnanec bezplatne daruje krv. Darovanie krvi musí zamestnanec preukázať potvrdením od lekára.
- (5) 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 24

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. V stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby bude zabezpečovať stravovanie len vtedy, ak z prevádzkových dôvodov vlastné zariadenie nebude v prevádzke. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce aj kratší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 € na jedno hlavné jedlo.

ČLÁNOK 25

Starostlivosť o bývanie

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

ČLÁNOK 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehibovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ. Zamestnancov bude zamestnávať prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v pracovných pozíciách ekonómka, tajomníčka, referentka PAM a vedúca školskej jedálne pracovné voľno s náhradou funkčného platu na samoštúdium v rámci zvyšovania odbornosti súvisiacej s vykonávanou prácou v rozsahu dvoch pracovných dní v kalendárnom roku.
- (4) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) osem pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na vzdelávaní v rámci profesijného rozvoja,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie,

- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca alebo vedúceho odborného zamestnanca,
 - d) dva pracovné dni na prehľbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie profesijných kompetencií v rámci profesijného rozvoja formou samoštúdia (1 deň v každom polroku školského roka)
 - e) 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 odseku 3 a) OVZ.
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 4 OVZ čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom spravidla vtedy, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

ČLÁNOK 27

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie v zmysle zákona č. 152/1994

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,5%zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Príspevok zo sociálneho fondu, ďalej len SF, sa môže poskytnúť výhradne zamestnancom organizácie. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití 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 v ČSOB banke, č.ú. 4017177388/7500.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (7) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- (8) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Katarína Zacharová – ekonómka ZŠ a predseda odborovej organizácie Mgr. Marcel Jelenčík.

Rozpočet sociálneho fondu

	Predpokladaný príjem SF na december 2023 - november 2024	€
a.	Povinný príděl vo výške 1 %	9 364,-
b.	Ďalší príděl podľa § 3 ods. 1b vo výške 0,5 %	4 682,-
c.	Zostatok SF z predchádzajúcich rokov	21 928,-
d.	Splátky pôžičiek poskytnutých zo SF	0,-
e.	Splátky návratných sociálnych výpomocí	0,-
f.	Ostatné príjmy	0,-
	SPOLU	35 974,-

	Výdavky zo SF na december 2023 - november 2024	€
a.	Stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. predpisom	10 200,-
b.	Sociálna výpomoc nenávratná	498,-
c.	Sociálna výpomoc návratná	1 750,-
d.	Dary a iné	1 000,-
e.	Zdravotná starostlivosť	1 200,-
f.	Kultúrna a spoločenská činnosť	13 156,-
g.	Vianočný príspevok	8 170,-
	SPOLU	35 974,-

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,50 €.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne, ak školská jedáleň nie je v prevádzke, nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,50 €.

Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jedno rázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:
 - a) pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka), ktorý s ním žil v spoločnej domácnosti, do sumy 166 €.
 - b) v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytne sociálnu výpomoc diferencovane vo výške 1/10 z vyčíslenej škody najviac do sumy 300 €. K žiadosti o sociálnu výpomoc je nutné priložiť:
 - potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
 - potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody (ak existuje poistenie),
 - fotokópiu listu vlastníctva nehnuteľnosti,
 - potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

Sociálna výpomoc návratná

1. **Štyrom** zamestnancom sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 350 € pre jedného zamestnanca. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore ZO OZ s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi. Zamestnanec môže požiadať o návratnú sociálnu výpomoc **raz za 3 roky**.
2. Zamestnanec sa zaväzuje splatiť návratnú sociálnu výpomoc v pravidelných mesačných splátkach do 12 mesiacov od jej poskytnutia.
3. Pri skončení pracovného pomeru sa zamestnanec zaviaže vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do skončenia pracovného pomeru.
4. Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s odborovou organizáciou. Zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu na výšku 50 % dohodnutej sumy (resp. 1/12 celkovej sumy).

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení **50-eho roku života** poskytne finančný dar vo výške **20 €**
- zamestnancovi pri dovŕšení **60-eho roku života** poskytne finančný dar vo výške **35 €**
- **pri prvom odchode do starobného a predčasného dôchodku** na vlastnú žiadosť (resp. bez odstupného zo strany organizácie) finančný dar vo výške **50 €**
- zamestnancom pracujúcim na plný úväzok počas celého roka v našej organizácii **vianočný príspevok** vo výške **40 €**. Zamestnancom na skrátenej úväzok a zamestnancom, ktorí neodpracovali celý rok, bude vyplatený vianočný príspevok v pomernej časti podľa úväzku a odpracovanej doby.

Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v kalendárnom roku:

- príspevok na **kúpeľnú liečbu** maximálne do výšky **200 €** z preukázanej úhrady poukazu, príspevok sa poskytne najviac **dvom** zamestnancom,
- príspevok na **okuliare** maximálne do výšky **200 €** z preukázanej ceny okuliarov doloženej blokom, príspevok sa poskytne najviac **trom** zamestnancom,
- príspevok na **zubnú protetiku** maximálne do výšky **200 €** z preukázanej platby realizovanej zamestnancom, príspevok sa poskytne najviac **jednému** zamestnancovi.

Zamestnanec môže v danom roku požiadať len o jeden príspevok na zdravotnú starostlivosť. Zamestnancovi, ktorému bol poskytnutý ktorýkoľvek príspevok na zdravotnú starostlivosť zo SF, môže byť ďalší príspevok poskytnutý najskôr o 2 roky.

O každý z príspevkov na zdravotnú starostlivosť môže zamestnanec požiadať iba raz za 10 rokov.

Kultúrna, spoločenská, telovýchovná a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne príspevok na organizovanie **kultúrnych a divadelných predstavení, poznávacích zájazdov, spoločenských posedení** zamestnancov, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahov, **športových akcií**.

Na **vzdelávacie akcie** pedagogického charakteru pedagogických zamestnancov a na vzdelávanie nepedagogických zamestnancov zamestnávateľ poskytne zo SF **200 €** za rok.

ŠTVRTÁ ČASŤ

ČLÁNOK 28

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vzájomnou konzultáciou pri uzatváraní novej kolektívnej zmluvy.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane 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 Banskej Bystrici dňa 27. novembra 2023.