



Základná škola, Šrobárova ulica, PREŠOV

ZO OZ pri ZŠ, Šrobárova ulica, PREŠOV

KOLEKTÍVNA

ZMLUVA

2024

Základná škola, Šrobárova ulica, Prešov

ZO OZ pri ZŠ, Šrobárova ulica, Prešov

Kolektívna zmluva 2024

uzatvorená dňa 29. decembra 2023 s účinnosťou od 01. januára 2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri ZŠ, Šrobárova ul. 080 01 Prešov, IČO 42078571 zastúpenou Mgr. Evou Lukáčovou (ďalej odborová organizácia) na základe plnomocenstva zo dňa 30. novembra 2023 (Uznesenie č. 116/2023)

a

Základnou školou v Prešove, Šrobárova ul. 20, IČO 36159051, zastúpenou štatutárnym orgánom Mgr. Jánom Mačejom, riaditeľom školy (ďalej len zamestnávateľ).

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 1 ods. 2 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZ PŠaV).
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2. ods. 2/b stanov OZPŠaV a plnomocenstva, ktorým výbor odborovej organizácie - jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Evu Lukáčovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocnenstvo tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovateľom v zriaďovacej listine zo dňa 1.1.1998, ako aj vo svojom štatúte zo dňa 1.1.1998. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 7, časť III štatútu.
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 Zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov Zákonníka práce skratka „ZP“, namiesto označenia Zákona č.553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“ a namiesto vyššej kolektívnej zmluvy skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. KZ na rok 2024 (ďalej KZ) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 až § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.
4. Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborového orgánu. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.
5. Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.

Článok 3 **Pôsobnosť kolektívnej zmluvy**

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
4. KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na Centrálnom registri zmlúv a končí 31. decembra 2024. Platnosť KZ sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej KZ .

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a očísľujú v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2024. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť v troch rovnopisoch, jeden rovnopis doručiť predsedovi OZ v lehote 5 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. OZ sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
3. Nových 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 vyplývajúce
z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za vykonanú prácu a prácu nadčas

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas podľa možnosti rozpočtu na daný kalendárny rok hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%. Ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60% (§ 19 OVZ). Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až § 18 OVZ.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).
3. Za kvalitné vykonávanie pracovných činností môže vyplatiť zamestnávateľ zamestnancovi pri dovŕšení veku 60 rokov odmenu do výšky funkčného platu.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom za činnosť triedneho učiteľa:
 - a/ ak túto vykonáva v jednej triede príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,
 - b/ ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 14 %.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 14 %.
6. Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50% hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ dohodne na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje do náhradného voľna zahrnúť prácu pedagogického zamestnanca vykonanú po 16.00 hodine na jeho príkaz alebo s jeho súhlasom a tiež skúšanie začlenených žiakov v mimovyučovacom čase.
8. Počas práceneschopnosti upratovačky alebo pracovníčky školskej jedálne si prácu navyše podelia ostatné pracovníčky a vykryjú náhradným voľnom v počte 8 hodín za pracovnú smenu.

Článok 8

Osobný príplatok

1. Na účel osobných príplatkov zamestnávateľ v rozpočte vyčlení a vyplatí finančné prostriedky vo výške maximálne 100 % z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogického a odborného zamestnanca z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).

3. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ (Príloha č. IV).
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určitú pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor vždy na začiatku školského roka na celý školský rok. OP nie je nárokovou zložkou.
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). Odobratie OP môže byť aj z dôvodu prečerpania rozpočtu.

Článok 9

Výplata platu, zrážky z platu a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v dvanásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
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.7 ZP a § 131 ZP). Vo výške 1% z čistého mesačného príjmu člena poukazovať vždy do 25. dňa v mesiaci na účet odborovej organizácie.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje realizovať čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas podľa § 19 a § 19a OVZ, zákona č. 138/2019 Z. z., ktorými sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 10

Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí 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 dlhodobú 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 trval najmenej dvadsať rokov.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške troch priemerných mesačných funkčných plátov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 4. Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi odchodné vo výške troch mesačných funkčných plátov zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnanca na DDP v roku 2024 sú najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov (KZVS II. bod 6).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2 % z hrubého platu mesačne. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 12

Plátové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z., v znení zákona č. 138/2019 Z. z., v znení neskorších predpisov a novelizáciu tohto zákona zákonom č. 318/2018 Z. z. spolu so zákonom č. 224/2019 Z. z., ktorými sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať s účinnosťou od 1. januára 2024 pedagogickým zamestnancom a nepedagogickým zamestnancom plat podľa základnej stupnice plátových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
3. Nepedagogickým zamestnancom, zaradeným podľa základnej stupnice plátových taríf pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa určí tarifný plat so zaradením do 14. plátového stupňa bez ohľadu na dĺžku započítanej praxe.

Kategórie zamestnancov:

- Ekonomika a administratíva – ekonómka, účtovníčka, administratívni pracovníci,
- Prevádzkoví zamestnanci – školník, upratovačky, správcovia,
- Zamestnanci školskej jedálne – vedúca, kuchárky, pomocné sily, administratívni pracovníci.

Článok 13 Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZVS, bod II. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2024 ustanovuje sa pracovný čas zamestnanca na 37 a pol hodiny týždenne.
2. Zamestnanec má v roku 2024 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
3. Týždenný pracovný úväzok správcov, ktorí zabezpečujú prevádzku ihriska a areálu Základnej školy Šrobárova 20, Prešov sa určuje na 37,5 hod. týždenne. Pracovný úväzok je rozpisovaný na 7 dní v týždni vrátane dní pracovného pokoja (soboty, nedele a sviatky). Ich pracovná doba je určená od 16.00 hod. do 24.00 hod.
4. Pri príležitosti Rezortného dňa poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré zamestnancom umožní čerpať v čase vedľajších prázdnin.
5. Zamestnávateľ udelí nepedagogickým zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy počas chrípkovej epidémie najmenej 1 deň.
6. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2024 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 14 Dovolenka na zotavenie a neplatené voľno

1. V zmysle KZVS, bod II. 2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený §103 ZP o dva týždne, t. j. výmera dovolenky na zotavenie vo výške 7 týždňov (35 dní), učiteľom vrátane riaditeľov a ich zástupcov a vychovávateľkám na 9 týždňov (45 dní).
2. Zamestnanec má v roku 2024 právny nárok na základnú výmeru dovolenky 7 alebo 9 týždňov.
3. Zamestnávateľ udelí neplatené voľno na základe žiadosti zo závažných dôvodov v rozsahu 2 mesiace za podmienky, že žiadateľ si zoberie odvodové povinnosti na seba. V obzvlášť závažných dôvodoch je možné po individuálnom posúdení udeliť aj dlhšie neplatené voľno.

Článok 15 Výnimka pri uzatváraní pracovného pomeru na dobu určitú

Zamestnávateľ môže uzatvárať pracovné zmluvy na určitú dobu opakovane do dvoch rokov alebo aj nad dva roky so zamestnancami vykonávajúcimi výchovno-vzdelávaciu činnosť na pracovnej pozícii (ZP §48 odst.4 písm. d):

- učiteľ náboženskej výchovy,
- pedagogický asistent,
- asistent učiteľa,
- špeciálny pedagóg,
- školský psychológ,
- sociálny pedagóg

a to opakovane na každý školský rok.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán
Článok 16
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone 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.
4. Členovia výboru ZO sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas 1 roka po skončení výkonu funkcie (§240 ZP).

Článok 17
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 dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby ich kolektívny spor rozhodol.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu v sume 500 €.

Článok 18
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bolo prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 ZP).

3. Členovia OZPŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikom OZPŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

Článok 19

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) telefónnu (e-mailovú, faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
 - b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoje náklady,
 - c) svoje rokovacie miestnosti na svoje náklady za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - d) na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno 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:
 - predsedovi výboru ZO 4 hodiny mesačne,
 - členom výboru ZO 2 hodiny mesačne,
 - členom komisie BOZP 1 hodinu mesačne.
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 na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.
4. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru 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 pracovnoprávnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO 4 dni v roku,
 - členovia výboru ZO 2 dni v roku,
 - členovia komisie BOZP 2 dni v roku,
 - členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku,
 - členovia orgánov OZPŠaV 2 dni v roku.

Článok 20

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) **vyžiadať si** predchádzajúci **súhlas** odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
 - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
 - určenie 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),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),
 - vymedzenie okruhu pracovných činností, remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce, ktorých zamestnávateľ zaradí bez závislosti od dĺžky započítanej praxe v rozpätí najnižšej a najvyššej platovej triedy,
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov.
 - b) **informovať písomne odborovú organizáciu** najmä:
 - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa,
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP):
 - a/ o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b/ o dôvode prechodu,
 - c/ o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d/ o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
 - 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 iných prípadoch rozviazania alebo skončenia pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením,
 - o výsledkoch prerokovania opatrení, aby sa predišlo hromadnému prepúšťaniu,
 - o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa
 - o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa,
 - o záväznom limite mzdových prostriedkov na r. 2019, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách,
 - o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy.
- c) **vopred prerokovať** s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ZP),
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (§ 74 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ZP),
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ZP),
 - výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku (§ 97 ZP),
 - zavádzanie zmien noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods.4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50,- € (§ 191 ods.4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods.2 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
 - zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov - všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej normy zamestnávateľa,
 - opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných a sociálnych zariadení zamestnávateľa,
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
- d) **umožniť** odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytnúť potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 až § 239 ZP).

Článok 21

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle Článku 16 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovej organizácii ZO pôsobiacej u zamestnávateľa.

Článok 22

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 6 až § 10 zákona NR SR č.124/2006 Z. z. o BOZP v znení zákona 309/2007 Z. z. (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
 - f) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
 - g) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
 - h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - i) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - j) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - k) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
 - l) tieto osobné ochranné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,

- m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- n) dbať o to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi.

Článok 23

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravia neohrozujúcej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o BOZP.
3. O vykonaných opatreniach podľa písm. c) predchádzajúceho odseku odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - 1 x za rok 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.395/2006 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 24

Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - b) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov zo SF,
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 75 % denného vymeriavacieho základu,
 - d) umožniť preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady,
 - e) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch (pandémia) zakúpiť poukážky do lekárne.

Článok 25

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania 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 po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov - bývalých zamestnancov, rekreáciu v súlade s vnútro - organizačnými zásadami.
3. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na základe žiadosti 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 26

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa považuje pre tento účel výkon práce dlhší ako štyri hodiny (§152 ods.2 ZP).
3. V čase čerpania dovoleniek, keď zamestnávateľ nie schopný zabezpečiť stravovanie vo vlastnom zariadení, poskytne tým zamestnancom, ktorí sú na pracovisku dlhšie ako 4 hodiny finančný príspevok v adekvátnej hodnote podľa § 152 ods.4 ZP.
4. Príspevok zamestnávateľa na stravný lístok je 55 % z najvyššej možnej sumy stravného, poskytovaného pri pracovných cestách v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
5. 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 0,60 € na jedno hlavné jedlo.
6. Zamestnávateľ umožní stravovanie v ŠJ aj iným osobám za sumu príslušnú vekovej kategórii

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečenie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzatvorené príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 28

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z.Z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav 41.739,28 € (ďalej len zákon) a predpismi s ustanoveniami KZ na rok 2024. Povinný prídél je minimálne 1,0 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancov na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Prídél podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona je 1,50 % zo základu pre výpočet prídelu. Spolu pre rok 2024 vo výške zo základu pre výpočet prídelu. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu sú samostatnou prílohou KZ.
2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov v roku 2024 za zamestnanca mesačne.

Štvrtá časť

Článok 29

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ bude vykonávať ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za celý rok do 1. marca v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári. Jeden exemplár bude k dispozícii na prístupnom mieste v administratívnej časti školy.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Prešove dňa 29.12.2023

základná organizácia

štatutárny zástupca zriaďovateľa

Príloha I.

Plnomocenstvo

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Šrobárova ul. v Prešove, IČO 42078571 splnomocňuje týmto **Mgr. Evu Lukáčovú**, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2024, ako aj na podpísanie tejto kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie v zmysle nášho uznesenia č. 116/2023.

V Prešove dňa 30. 11. 2023

Plnomocenstvo prijímam:

Príloha II.

Kritériá na poskytovanie mimoriadnych odmien pri príležitosti životného jubilea a odchodu do dôchodku

Základ mimoriadnej odmeny v príslušných % podľa odpracovaných rokov + 10 % z funkčného platu za pracovné výsledky.

Výška navrhnutej odmeny v % funkčného platu	Počet odpracovaných rokov	% z funk. platu až do výšky 10%
86 – 90 %	nad 25	podľa dosahovaných výsledkov (výborné výsledky, zodpovedný prístup k práci, aktivity a olympiády, športové aktivity, tvorba učebníc, pedagogické čítanie, publikačná činnosť)
81 – 85 %	21 - 25	
75 – 80 %	15 - 20	
10 – 30 %	pre zamestnancov so zmluvou na dobu určitú	

Mgr. Eva Lukáčová
predsedníčka ZO OZ pri ZŠ, Šrobárova, Prešov

Mgr. Ján Mačej
riaditeľ ZŠ, Šrobárova, Prešov

Príloha III.

Kritériá **na poskytovanie osobných príplatkov**

PEDAGOGICKÍ ZAMESTNANCI, ASISTENTI A ODBORNÍ ZAMESTNANCI

Kvalita práce

Uplatňovanie alternatívnych a iných progresívnych spôsobov vyučovania, dosahovanie veľmi dobrých výchovno-vzdelávacích výsledkov

Príprava žiakov na súťaže a olympiády

Účasť na pedagogickej tvorivosti

Správcovstvo kabinetov

Príprava žiakov na prijímacie skúšky

Tvorba a oprava riaditeľských testov z matematiky, slovenského jazyka a literatúry

Organizácia mimoriadnych podujatí – výlet, šport, ŠvP, návšteva kultúrnych zariadení

Mimoriadna aktivita pri starostlivosti o estetickú úpravu interiéru a exteriéru školy

Práca s deťmi, ktoré sú začlenené

Cviční učitelia

Aktívna účasť na ďalšom vzdelávaní

Vedenie kroniky

Vedúci MZ a PK

Ďalšie aktuálne aktivity

VYCHOVÁVATEĽKY ŠKD

Kvalita práce

Uplatňovanie alternatívnych a iných progresívnych spôsobov výchovnej práce

Účasť na pedagogickej tvorivosti

Mimoriadna aktivita pri starostlivosti o estetickú úpravu interiéru a exteriéru školy

Práca s deťmi z málopodnetného prostredia a integrovanými deťmi

Cvičná učiteľka pre začínajúce vychovávateľky

Vedúca vychovávateľka

Naplnenosť oddelenia ŠKD

PREVÁDZKOVÍ ZAMESTNANCI

Kvalita práce

Súťažné podmienky pracoviska

Iniciatívny prístup k práci

Ocenenie prác, ktoré nie sú vymenované v pracovnej náplni a vykonávajú sa len na pokyn vedenia školy

Mgr. Eva Lukáčová
predsedníčka ZO OZ pri ZŠ, Šrobárova, Prešov

Mgr. Ján Mačej
riaditeľ ZŠ, Šrobárova, Prešov