

Kolektívna zmluva

uzatvorená s platnosťou od 01.01.2024 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole s materskou školou Jána Vojtaššáka, 029 56 Zákamenné 967, IČO: 42060303, zastúpenou Vierou Naništovou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2, odsek 2, písmeno b) stanov základnej organizácie a na základe plnomocnenstva zo dňa 29.11.2023 (príloha A), (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou Jána Vojtaššáka, so sídlom v Zákamennom č. 967, IČO:36140783, zastúpenou Mgr. Martou Šalatovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

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. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocnenstva zo dňa 29.11.2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Vieru Naništovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocnenstvo z 29.11.2023 tvorí prílohu A tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.04.1998 v znení neskorších dodatkov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho orgánu 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 Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 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, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru / § 240 ods. 8 ZP/, ak ide o zamestnanca ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.¹
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2024.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

¹ / Personálna pôsobnosť KZ, ako aj účinnosť KZ sa môžu vymedziť odlišne

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 podpísania.
- (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 príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- (3) Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov:

- (1) Uzatváranie pracovného pomeru na dobu určitú upravuje § 48 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.
- (2) Uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú na dva roky a aj opakovane podľa § 48 ods. 4 písm. d) je možné u:
 - pedagógického asistenta.

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.
- (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 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v 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, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do

- a) druhej kategórie mesačne v sume 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ.
- b) tretej kategórie mesačne v sume 20% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ,
- c) štvrtej kategórie mesačne v sume 30% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ.²

Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

- a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 2,87% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ),
- b) v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 4,00% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ),
- c) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesačne v sume 2,87% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ).³

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,

² Platová kompenzácia za sťažený výkon práce v druhej kategórii sa môže dohodnúť v rozpätí 10 až 23%, v tretej kategórii v rozpätí 20 až 35,2% a v štvrtej kategórii v rozpätí 20 až 42%, (§11 OVZ)

³ Príplatok za zmenu sa môže dohodnúť v rámci rozpätia 2,1 až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ). To platí aj keď pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, (§ 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,

Výkonnostný príplatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonnostný príplatok podľa § 14a) v sume 0,00€ mesačne. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

Príplatok za praktickú prípravu

Zamestnávateľ vyplatí podľa § 15 OZV zamestnancovi príplatok za praktickú prípravu v sume 0,00% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 15 OVZ).⁴

Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

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

⁴ Príplatok za praktickú prípravu možno dohodnúť v sume až do 50% hodinovej sadzby funkčného platu (§ 15 OVZ)

funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.6 až 8 tohto článku. (§ 19 OVZ)

Náhrada za stratu času

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou peňažnú náhradu v sume jeho funkčného platu, ak sa so zamestnancom nedohodne na poskytnutí náhradného voľna s náhradou mzdy.(§ 96b ZP).

Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatíť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 20 Eur mesačne (§ 14b OVZ).

Kreditový príplatok

- (1) Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise30a) patrí kreditový príplatok mesačne v rámci rozpätia 5 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3. Podmienky poskytovania príplatku v súlade s osobitným predpisom30a) dohodne zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo ich upraví vo vnútornom predpis. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

- (2) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu^{30b}) patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom,^{30c}) najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom.^{30c}) Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu podľa osobitného predpisu.^{30d}) Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (3) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov, na dobu platnosti získaných kreditov podľa odseku 2.
- (4) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak
 - a) uplynie doba podľa odseku 2
 - b) pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov^{30e}) na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
- (5) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní kreditového príplatku pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi podľa odseku 2 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

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 poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

- (1) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
- (2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
 - a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
 - b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
 - c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

- (3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,50% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.“

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho jedného funkčného platu.

Článok 8 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. (§ 10 OVZ)..
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu B tejto KZ.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor, vždy v septembri a vo februári. Výšku osobného príplatku oznámi zamestnancovi písomne najneskôr do 15. dňa nasledujúceho mesiaca.
- (4) 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).

Článok 9 Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie, najneskôr do posledného dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca a bude sa vyplácať vo výplatných termínoch vopred dohodnutých s bankou na príslušný kalendárny rok.
- (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 posieľa výplatné pásky zamestnancom na základe dohody na ich poskytnuté e-mailové adresy.

Článok 10 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) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii 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 v sume
- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) 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
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer v organizácii trval menej ako 15 rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer v organizácii trval viac ako 15 rokov⁵,
- ak požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. ⁶⁾
- (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok, odchodné v sume
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer v organizácii trval menej ako 15 rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer v organizácii trval viac ako 15 rokov⁶,
- ak požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. ⁶⁾
- (5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

⁵ / podľa KZVS bod.II.5 je to najmenej v sume 2 funkčných platov. V KZ možno zvýšiť o dva platy.

⁶ / podľa KZVS bod.II.5 je to najmenej v sume 2 funkčných platov. V KZ možno zvýšiť o dva platy.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2023 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2023 zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2024 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 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ môže určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č.553/2003 Z. z.)
- (2) Vymedzený okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 1:
 - administratívne činnosti vykonávané s prevahou duševnej práce (administratívna pracovníčka) a minimálne 9 rokov odbornej praxe
 - odborné činnosti vykonávané s prevahou duševnej práce (mzdová účtovníčka, účtovníčka, vedúca ZŠS) a minimálne 9 rokov odbornej praxe
 - pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce (školníčka, upratovačka, kuchárka, údržbár, kurič, správa areálu, vrátnik)

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy a jeho zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, odborného zamestnanca a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (2) Čerpanie dovoleniek sa riadi plánom čerpania dovoleniek, v mimoriadnych prípadoch môže zamestnanec dostať dovolenku aj mimo plánu. Žiadosť o takéto čerpanie dovolenky je povinný predložiť najneskôr jeden pracovný deň pred skutočným nástupom na dovolenku.

Článok 15

Dôležité osobné prekážky v práci

- (1) Prekážky v práci zo strany zamestnanca je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi nasledovne:
 - a) krátkodobú neprítomnosť (lekárske vyšetrenie, návšteva lekára s dieťaťom a pod.) v trvaní jeden deň zamestnanec oznámi preukázateľným spôsobom (telefonicky, SMS, e-mailom), najneskôr do 8.00 hod. toho istého dňa. Potvrdenie doručí najneskôr do 24 hodín po návšteve lekára
 - b) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy najviac na 7 dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení (ďalej LV) na zamestnanca a 7 LV na rodinného príslušníka, maximálne 3 po sebe idúce pracovné dni. Od jedného lekára akceptuje zamestnávateľ maximálne 2 po sebe idúce LV
 - c) dlhodobú neprítomnosť (pracovná neschopnosť, ošetrovanie člena rodiny a pod.) zamestnanec oznámi preukázateľným spôsobom (telefonicky, SMS, e-mailom) do 15:30. Potvrdenie doručí najneskôr do troch dní od začiatku PN.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, 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 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 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 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 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, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 330 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (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 19

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 §-u 240 ods.4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - a) kopírku
 - b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
 - c) 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 vyjednanie 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 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.1a 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, najmenej však:
- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
 - členovia výboru ZO 3 dni v roku
 - členovia komisie BOZP 3 dni v roku
 - členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku
 - členovia orgánov OZ PŠaV 5 dní v roku
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
 - členovia výboru ZO 3 dni v roku
 - členovia komisie BOZP 3 dni v roku
 - členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku
 - členovia orgánov OZ PŠaV 5 dní v roku
- (5) Zamestnávateľ uhradí školenie v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahov pre predsedu OZ do výšky 70,- € na zamestnanca, maximálne 2x ročne.

Článok 20

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania a 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),
 - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP),
 - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),

- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- náhradu za stratu času (§ 96b ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí 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
 - 1) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - 2) o dôvodoch prechodu
 - 3) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - 4) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za pol roka (§ 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
 - 1) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - 2) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - 3) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - 4) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - 5) 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),

- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a/ ZP),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- 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 podklady (§ 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 15 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, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 22

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 písm. o/ zákona o BOZP),
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so 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 písm. a/ zákona o BOZP),
 - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. 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 písm. a/ zákona o BOZP),
 - i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. 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) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
 - l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - m) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b zákona o BOZP),
 - n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

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 zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,
 - f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.

Článok 24

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch s prihliadnutím na sociálne pomery prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č.462/2003 Z. z.)⁷
- e) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 25

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť 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 umožní zamestnancom využívať na športové účely bezplatne telovýchovné zariadenia.

Článok 26

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, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali menej ako štyri hodiny a zamestnancov, ktorým poskytuje finančný príspevok.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Ak bude vlastné stravovacie zariadenie mimo prevádzky, zabezpečí stravovanie v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, formou stravovacích poukážok alebo finančného príspevku. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, zamestnávateľ mu poskytne finančný príspevok na stravovanie. Zamestnávateľ akceptuje potvrdenie len od špecializovaného lekára, potvrdenie od všeobecného lekára nie je na tento účel dostatočné.
- (4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z vlastného rozpočtu sumou vo výške 55% z ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. V prípade poskytnutia stravovacej poukážky alebo finančného príspevku sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky.
- (5) Stravovacie poukážky sa zamestnancom predávajú preddavkovým spôsobom, spravidla prvý pracovný deň v mesiaci. Ich počet vyplýva z fondu pracovného času na príslušný mesiac, zníži sa o pracovné dni, keď zamestnancovi nevznikol právny nárok na stravu. Finančný príspevok na stravovanie sa poskytuje vopred.
- (6) Stravovacie poukážky platia v období kalendárneho roka, na ktorý boli vydané.

⁷ Podľa bodu III.2 KZVS v podnikovej KZ možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac však vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca

- (7) 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 0,20 € na jedno hlavné jedlo. Tento príspevok zo sociálneho fondu poskytuje aj zamestnancom, ktorým vypláca finančný príspevok na stravovanie.

Článok 27 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 28 **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelením je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.⁸

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe C, ktorá je súčasťou tejto KZ.

⁸ Podľa KZVS článok II, bod 7, písmeno b) ďalší prídelený je najmenej vo výške 0,05%

Štvrtá časť

Článok 29 Záverečné ustanovenia

- (1) Kolektívna zmluva platí od 01.01.2024 do 31.12.2024.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný exemplár.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Zákamennom dňa 02.01.2024

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Základná organizácia OZ PŠaV pri ZŠ s MŠ J. Vojtaššáka Zákamenné

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej škole s materskou školou Jána Vojtaššáka, 029 56 Zákamenné 967, IČO: 42060303, na základe uznesenia výboru ZOOZ zo dňa 29.11.2023, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Vieru Naništovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2024, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

V Zákamennom dňa 18.12.2023

.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

V Zákamennom dňa 18.12.2023

.....
Viera Naništová

Osobný príplatok (§ 10)

Osobný príplatok možno priznať za ocenenie mimoriadnych osobných a pracovných výsledkov či za prácu nad ich rámec až do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogického a odborného zamestnanca 100 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Kritériá pre pridelovanie osobného príplatku

A) ÚROVEŇ VÝCHOVY A VZDELÁVANIA

- Používanie názorných, aktivizujúcich, tvorivých a inovačných metód, foriem vo vyučovaní, využívanie prvkov IKT vo vyučovaní 0-200 bodov
- Individuálna starostlivosť o žiakov s problémami v učení, práca s integrovanými žiakmi 0-200 bodov
- Príprava na celospoločenské testovanie MAT, SJL, ANJ (v závislosti od predmetu, ročníka, počtu tried/žiacov) 0-200 bodov
- Gestor protidrogovej výchovy, environmentálnej výchovy, zberových podujatí, kultúrnych a spoločenských aktivít 0-50 bodov

B) ŠPECIFICKÁ ČINNOSŤ

- Výchovné poradenstvo – pomoc učiteľom, žiakom, rodičom (poradenská činnosť), žiacky parlament 0-200 bodov
- Vedenie metodických orgánov, predmetových komisíí 0-50 bodov
- Vedenie zápisníc z pracovných a pedagogických rád 0-50 bodov
- Sťažené podmienky v práci (sťahovanie, prechod medzi budovami, elokované triedy) 0-50 bodov
- Vyučovanie v I. ročníku 0-100 bodov

C) STAROSTLIVOSŤ O VYBRANÝ ÚSEK ŠKOLY

- Vedenie kabinetov 0-70 bodov
- Starostlivosť o špecializované učebne (kuchynka, počítačová učebňa, knižnica, telocvičňa) 0-100 bodov

- Výzdoba priestorov školy (vitrína, pravidelná informačná nástenka, spoločné priestory školy, triedne nástenky) 0-50 bodov

D) PROPAGÁCIA ŠKOLY V MESTE, V REGIÓNE,...

- Vedenie kroniky školy, fotoalbumu, 0-50 bodov
- Vedenie a práca v školskom časopise 0-50 bodov
- Aktualizácia internetovej stránky školy 0-50 bodov

E) Osobný príplatok môže byť pridelený za splnenie mimoriadnej úlohy, za ktorú nebola pridelená mimoriadna odmena.

Celkový objem finančných prostriedkov určených na OP je závislý od rozpočtovaných prostriedkov v rozpočte organizácie.

Prevádzkoví zamestnanci

- delené smeny
- hlavná kuchárka
- bezpečná a bezporuchová prevádzka
- operatívne a samostatné riešenie naliehavých úloh
- plnenie úloh nad rámec svojich povinností
- pohotový a kvalitný výkon práce
- tvorba vnútorných noriem školy, interných predpisov
- organizácia práce prevádzkových zamestnancov (vedúca ŠJ, ekonómka)
- nákup, výdaj čistiacich prostriedkov, dôkladná evidencia zásob
- zabezpečovanie sponzorskej pomoci pre školu
- iniciatívny a tvorivý prístup k práci

O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

- 1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl.28 tejto KZ zamestnancom. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 4041368002/5600
- 5) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť 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.
- 6) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- 7) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný účtovník školy a predseda odborovej organizácie.

Čl.2.

Rozpočet sociálneho fondu

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024	
povinný prídelen vo výške 1%	16200
ďalší prídelen podľa §3 odst.1b)	800
zostatok SF z predchádzajúcich rokov	4200
ostatné príjmy	0
Spolu:	21200
Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023	
stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitným predpisom	2400
sociálna výpomoc nenávratná	140
dary	3000
rekreačné pobyty, služby na regeneráciu pracovnej sily	0

exkurzno-vzdelávacie zájazdy	5000
telovýchova	0
kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	7800
jubileá, odchod do dôchodku	500
Spolu:	18840

Čl. 3 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 0,20 €. Tento príspevok zo sociálneho fondu poskytuje aj zamestnancom, ktorým vypláca finančný príspevok na stravovanie.

Doprava do zamestnania a späť

- 1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorí sa tvorí fond.
- 2) Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť. Výdavky budú vyplatené vo výške 75 % ceny.
- 3) Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

Sociálna výpomoc nenávratná

- 1) Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii 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 ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 170,00 €.
 - b) Pri úmrtí manžela (-ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
 - pri 1 dieťati 100,00 €
 - pri 2 deťoch 150,00 €
 - pri 3 a viac deťoch 200,00 €
 - c) Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine od 100,00 - 170,00
 - d) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytne sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške 1/10 z vyčíslenej škody, maximálne do 500,€.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody;
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

- e) Pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca trvajúcej najmenej 6 po sebe idúcich mesiacov sa môže raz ročne poskytnúť príspevok podľa individuálneho posúdenia do výšky 140,-€

Sociálna výpomoc návratná

- 1) Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 500,- €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi, ktorý so zamestnancom uzavrie zmluvu a stanoví podmienky splácania.
- 2) Pri skončení pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 3 mesiacov.
- 3) Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s odborovou organizáciou.
 - zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 200,- €.
 - zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po vzájomnej dohode.

Dary

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok alebo poukážku vo výške 25,00 € jedenkrát ročne v decembri. Na príspevok alebo poukážku nemajú nárok zamestnanci, ktorí sú v tom čase na materskej alebo rodičovskej dovolenke.
- 2) Zo sociálneho fondu možno poukazovať dary po preukázaní nároku:
 - a) pri príležitosti pracovného jubilea 25 odpracovaných rokov 100,- €
 - b) pri príležitosti životného jubilea 50 a 60 rokov 100,- €
 - c) pri odchode do starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku nad 70% len 1 krát 100,-€
 - d) za udelenie Jánskeho plakety za darcovstvo krvi:
 - bronzová plaketa. - 20,00 €
 - strieborná plaketa - 35,00 €
 - zlatá plaketa - 50,00 €
 - e) za bezplatné darcovstvo kostnej drene - 70,00 €
 - f) za záchranu života - 70,00 €
 - g) na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, rodinných príslušníkov zamestnanca (manžel, manželka, deti) alebo bývalého zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu – do 25,00 €

Rekreácia a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

- 1) Zamestnávateľ môže poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou do výšky 30,- € na jeden pobyt v roku na zamestnanca. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu; o tejto podmienke uzatvorí zamestnávateľ so zamestnancom osobitnú dohodu.
- 2) Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok na regeneráciu pracovnej sily do výšky 25,00 € raz ročne.

Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

- 1) Zo sociálneho fondu sa môžu raz za rok hradiť náklady na cestovné pri kultúrno-poznávacích zájazdoch organizovaných školou v tuzemsku do výšky 2.500,00 €, a pri zájazdoch do zahraničia do výšky 3.500,00 € na podujatie.
- 2) V prípade viacdňového zájazdu sa môžu hradiť náklady na ubytovanie a stravovanie spolu do výšky 80,00 € na osobu.
- 3) Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Detská rekreácia

Zamestnávateľ môže prispieť na regeneračno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov, ktorí sú sociálne odkázaní, do výšky 100,- €. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Telovýchova

Zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou nasledovne:

- športové podujatie do 25,00 € na osobu
- športová činnosť a rekondícia do 25,00 € na osobu

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť príspevok na kultúrne, spoločenské alebo vzdelávacie podujatia organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou nasledovne:

- spoločenské posedenie – vianočná kapustnica do 30,00 € na zamestnanca
- spoločenské posedenie – fašiangy do 5,00 € na zamestnanca
- spoločenské posedenie pri príležitosti osláv Dňa učiteľov do 30,00 € na zamestnanca
- kultúrne, divadelné alebo filmové podujatia do 30,00 € na zamestnanca
- školenie v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahov pre predsedu OZ do výšky 100,- € na zamestnanca, maximálne 2x ročne

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom jej účinnosti.

Plán dovoleniek na rok 2024

Pedagogickí a odborní zamestnanci

novoročné	02.-05.01.	4
jarné	19.-23.02.	5
veľkonočné	28.03. a 02.04.	2
letné	08.07.-31.07.	18
	01.08.-22.08.	16
jesenné	30.-31.10.	2
vianočné	23.-31.12	4
		51

Zamestnanci MŠ

novoročné	02.-05.01.	4
jarné	19.-23.02.	5
veľkonočné	28.03. a 02.04.	2
letné	16.07.-31.07.	12
	01.08.-15.08.	11
jesenné	30.-31.10.	2
vianočné	23.-31.12	4
		40

Nepedagogickí zamestnanci

novoročné	02.-05.01.	4
veľkonočné	28.03. a 02.04.	2
letné	01.-31.07.	22
jesenné	30.-31.10.	2
vianočné	23.-31.12.	4
		34

Zamestnanci školských jedální

novoročné	02.-04.01.	3
jarné	21.-23.02	3
veľkonočné	-	
letné	16.07.-31.07.	12
	01.08.-15.08.	11
jesenné	31.10.	1
vianočné	27.-31.12.	3
		33

ostatné dni po dohode s riaditeľkou školy

