

Kolektívna zmluva na rok 2021 - 2025

uzatvorená dňa 30.1.2021 medzi zmluvnými stranami:

.

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole Vrbov, IČO: 42237921
zastúpenou Výborom základnej organizácie na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie
kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods. 2 a článku 6 Stanov ZO (ďalej Odborová organizácia)
s právomocou podpísania kolektívnej zmluvy jej predsedníčkou Mgr. Zuzanou Kovalčíkovou
na základe splnomocnenia zo dňa 26.1.2021

a

Základnou školou so sídlom vo Vrbove, 05972, Vrbov 266, IČO : 37874241, zastúpenou
Mgr. Patríciovou Balážovou, riaditeľkou školy
(ďalej Zamestnávateľ)

a

Materskou školou so sídlom vo Vrbove, 05972, Vrbov 216, IČO: 37879804,
zastúpenou Mgr. Máriou Rybkovou, riaditeľkou školy
(ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia (IČO: 42237921) má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb.o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 6 ods. 1 stanov Odborovej organizácie.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 ods. 2 stanov Odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 26.1.2021, ktorým ZO splnomocnila na rokovanie na uzatvorenie kolektívnej zmluvy Výbor základnej organizácie ako aj splnomocňuje jeho predsedníčku Mgr. Zuzanu Kovalčíkovú na podpísanie kolektívnej zmluvy. Splnomocnenie zo dňa 26.1.2021 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ (ZŠ) má právnu subjektivitu od 1.2.2002 založenú zriaďovacou listinou zo dňa 21.03.2002 č. 21056/13638/021 v znení dodatku zo dňa 1.7.02 č. 2221-1/OaS. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa (ZŠ) rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Zamestnávateľ (MŠ) má právnu subjektivitu od 1.2.2002 založenú zriaďovacou listinou zo dňa 26.11.2001 č. 44764/2001. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa (MŠ) rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia **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. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov** o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, **namiesto Zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov** skratka „POZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2021 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
3. 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 odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.
5. Výbor odborovej organizácie je oprávnený najmä:
 - vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
 - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
 - vyžadovať od zamestnávateľa aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči zamestnancom, vrátane vedúcich zamestnancov, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ,
 - vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na realizáciu návrhov, ktoré podali odborové orgány vykonávajúce túto kontrolu.
6. Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
7. Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Na nezamestnaných dôchodcov, bývalých zamestnancov zamestnávateľa, resp. jeho predchodcu, sa vzťahuje len v rozsahu, ktorý je vymedzený touto KZ.
3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu 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 1. 1. 2021 a končí 31. decembra 2025, okrem **ustanovenia** článku 30, ktoré je viazané na rozpočet, a preto sa jeho účinnosť skončí dňom 31. decembra 2021. Jeho aktuálne znenie sa upraví v dodatkoch ku platnej KZ na konci kalendárnych rokov 2021, 2022, 2023, 2024, s tým, že sa v jednotlivých dodatkoch súčasne upraví aktuálne aj rozpočet sociálneho fondu z prílohy č. 2 KZ.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. **Text písomného návrhu podá navrhujúca zmluvná strana druhej zmluvnej strane v elektronickej forme s printovým sprievodným listom a tá je povinná do 15 dní od doručenia návrhu dodatku ku KZ písomne odpovedať a vyjadriť sa k tým častiam, ktoré neboli prijaté. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.**
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) 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 zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyhotoviť dva rovnopisy KZ, jeden rovnopis po podpísaní 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 doručenia. Termín stretnutia dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom 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, s tým, že člen uhradí nevyhnutné náklady na kopírovanie.
3. Nových zamestnancov, prijatých do pracovného pomeru, oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §- u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 7

Platové podmienky a určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

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

Článok 8

Príplatky

1. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

A) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **triedneho učiteľa** príplatok v sume

- a) 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,
- b) 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach.

B) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **uvádzajúceho** pedagogického zamestnanca príplatok v sume

- a) 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca,
- b) 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

2. Osobný príplatok

a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo vykonávania prác nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania výšky osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá pre priznanie osobného príplatku a odmien.

b) Na účel mimotarifných zložiek platu (osobný príplatok, odmeny) vyčlení zamestnávateľ **Základnej školy** v rozpočte a zamestnancom vyplatí sumu minimálne 6% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

c) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili. Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok v plnom rozsahu len v prípade, ak bol zamestnanec písomne upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ak pominuli dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá) a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

3. Príplatok za riadenie

- a) Vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.
- b) Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

4. Príplatok za zastupovanie

- a) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvislo dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- b) **Pre zamestnancov ZŠ:** Zamestnávateľ ZŠ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, ktorý zastupuje iného neprítomného zamestnanca odmenu za zvýšený pracovný výkon vo výške 10,- € na jeden deň. Ak jedného neprítomného zamestnanca zastupujú viacerí zamestnanci, rozdelí sa táto čiastka všetkým zastupujúcim.

Pre zamestnancov MŠ: Zamestnávateľ MŠ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, ktorý zastupuje iného neprítomného zamestnanca odmenu za zvýšený pracovný výkon vo výške 15 € na jeden deň. Ak jedného neprítomného zamestnanca zastupujú viacerí zamestnanci, rozdelí sa táto čiastka všetkým zastupujúcim.

5. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

- A) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- B) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
- C) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- D) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kuratelya riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- E) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- F) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- G) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- H) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
- I) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

6. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

- a) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.
- b) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

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

- A) 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.
- B) 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.
- C) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 5% z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

8. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

- A) 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.
- B) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ. /§ 16 – príplatok za prácu v noci, §17- Príplatok za prácu v sobotu/nedeľu a § 18-príplatok za prácu vo sviatok/ 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/§ 19a OVZ/.

9. Ostatné príplatky

- a) Zamestnávateľ bude realizovať vyplácanie príplatkov za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu a za prácu vo sviatok v zmysle §§ 16-18 OVZ.
- b) Zamestnávateľ vyplatí učiteľovi za zmenu v sume 30 € mesačne.
- c) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je rozdelená na dve alebo viac častí, príplatok 30 € mesačne.
- d) Zamestnávateľ vyplatí mesačne zamestnancovi, zaradenému podľa §5, ods. 4 OVZ výkonnostný príplatok vo najmenej výške 5% z jeho tarifného platu. Priznaním

výkonnostného príplatku nie je dotknutá možnosť priznať zamestnancovi osobný príplatok podľa § 10 uvedeného zákona.

- e) Pracovný pomer na dobu určitú môže byť uzatvorený a predĺžený aj nad rámec § 48, ods. 2 ZP a to v prípade funkcie asistent učiteľa, ktorá je viazaná na finančné prostriedky zo štátneho rozpočtu.

Článok 9

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR dňa 14. 2. 2011.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa čl. 8 ods. 9a (§ 19 OVZ).
3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.
4. V prípade, že sa zamestnanec dohodne so zamestnávateľom na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, mzda za nadčas mu bude zaplatená v čase čerpania náhradného voľna.
5. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna podľa ods. 3, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 2.

Článok 10

Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Termín splatnosti mzdy je najneskôr **12. deň** po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti mzdy podľa predchádzajúceho odseku. 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 určil sám (§130 ods. 8 ZP a § 131 ods. 7 ZP)

Článok 11

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 dlhodobu 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške **dvoch** funkčných platov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške **dvoch** funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) a životné poistenie (ďalej ŽP) je najmenej 4% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení. (čl.II.ods.6 KZVS)
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, alebo životnom poistení mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS alebo príspevok na ŽP za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve uzatvorenej s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou alebo so ŽP, najmenej však v sume 4 % z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety, avšak iba na jeden buď DDS alebo ŽP. (Pokiaľ to zamestnancova zmluva umožňuje. S výnimkou Mgr. Moniky Polovkovej, vid' príloha dodatku čestné prehlásenie.)
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; 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.
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

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických a odborných zamestnancov o dva týždne a u ostatných zamestnancov o tri týždne nad rozsah stanovený ZP.

Článok 15

Prekážky na strane zamestnávateľa

Vážnymi prekážkami na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ZP sú najmä technické, prevádzkové, organizačné dôvody a nepredvídané udalosti, predovšetkým náhly a hromadný výskyt a šírenie infekčných a iných chorôb u zamestnávateľa. Za vážnu prekážku na strane zamestnávateľa považujú zmluvné strany aj živelné pohromy a nepriaznivé poveternostné vplyvy. Počas uvedených prekážok sa zamestnancovi poskytuje voľno s náhradou mzdy vo výške 100% jeho funkčného platu.

Tretia časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

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 alebo ak dôjde k nedodržaniu záväzkov z tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru nedodržaním záväzkov z tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov 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, nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
4. Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 6 ZP).

Článok 17

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie dodatku ku KZ podľa ustanovenia § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jej jednotlivých záväzkov.

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, 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,- €.

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 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 týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.(§ 13 ZP)
3. Každý zamestnanec konajúci individuálne alebo spoločne s inými zamestnancami, ktorí sa domnievajú, že majú dôvod k sťažnostiam, majú právo požiadať o prešetrenie sťažnosti zamestnávateľa alebo odborový orgán. Odborový orgán je oprávnený prešetrenie vykonať v súčinnosti so zamestnávateľom buď sám alebo s právnikom Zväzu, vyšším orgánom Zväzu alebo s orgánmi Národného inšpektorátu práce alebo so zriaďovateľom alebo s orgánmi štátnej správy školstva alebo s orgánmi školskej samosprávy, prípadne ďalšími oprávnenými, a to aj v spoločnom konaní. Dotknutí zamestnanci budú účastníkmi konania v procese prešetrovania až do vyriešenia sťažnosti.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné

pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

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 ods.5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, na dobu existencie odborovej organizácie, poskytnúť jej bezplatne:
 - a) bezplatne priestory (1 miestnosť) školy s vnútorným zariadením na činnosť výboru odborovej organizácie, telefón, počítač, internet;
 - b) bezplatne priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov;
 - c) na svoje náklady zabezpečiť priestory za účelom vzdelávacích činností v oblasti pracovnoprávnej, ochrany práce, kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov;
 - d) Zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod. / týkajúce sa tohto odseku KZ na svoj náklad.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak takúto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborové školenia a na školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO 8 dní v roku
 - členovia výboru ZO 4 dni v roku
 - členovia komisie BOZP 4 dni v roku
 - členovia ostatných orgánov ZO 4 dni v roku
 - členovia orgánov OZPŠaV 10 dní v roku

Článok 20

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe žiadosti zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech bankového účtu číslo v tvare IBAN: **SK71 7500 0000 0040 1214 5942** vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu zamestnanca vždy v termíne výplaty.

Štvrtá časť

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Článok 21 **Záväzky zamestnávateľa**

A. Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto KZ sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 12 ZOVZ),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88, ods. 1 ZP),
 - e) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP), ???
 - f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP)
 - g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - i) odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
 - j) rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 - k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
 - l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),

- m)** zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133, ods. 3 ZP),
- n)** písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60% priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- o)** plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods.3 ZP),
- p)** vymedzenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ zodpovedať za úschovu motorových vozidiel,
- q)** poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- r)** výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240, ods. 9 ZP),
- s)** **určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde**

B. Prerokovanie

- 1.** Pre účely tejto KZ sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
- 2.** Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a)** stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b)** zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c)** rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d)** organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e)** opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
- 3.** Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a)** opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b)** v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§13 ods. 4 ZP),
 - c)** opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),

- d) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),**
- e) porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom pod následkom neplatnosti upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny,**
- f) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),**
- g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),**
- h) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),**
- i) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),**
- j) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),**
- k) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),**
- l) 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);**
- m) umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ZP);**
- n) rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§152 ods. 8 písm. c/ZP)**
- o) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),**
- p) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),**
- q) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),**
- r) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),**
- s) zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)**
- t) určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)**
- u) plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)**

C. Informovanie

1. Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ a predseda odborovej organizácie raz polročne uskutočnia stretnutie za účelom vzájomného informovania sa o personálnej, finančnej a hospodárskej situácii v škole alebo v školskom zariadení a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ **písomne** informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - a) o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),

- b) o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu; o dôvodoch prechodu; o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov; o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),
- c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch (§ 47 ods.4 ZP),
- d) o voľných pracovných miestach (§ 48 ods. 8 ZP),
- e) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- f) o využívaní dočasných zamestnancov v rámci písomných informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods.10 ZP),
- g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania – jeho dôvody; doba, počas ktorej sa uskutoční; počet a štruktúra prepúšťaných zamestnancov; kritériá na výber zamestnancov, s ktorými sa má skončiť pracovný pomer (§ 73 ods. 2 ZP),
- h) výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods.4 ZP),
- i) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
- j) o opatreniach vykonaných na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly § 239 písm. f ZP),
- k) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej zákon o BOZP).
- l) písomné informácie o objeme a použití finančných prostriedkov na všetky zložky plátov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rozpočtový rok, ako aj o zmenách limitu,
- m) písomne informovať 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 limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);
- n) informácie o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z.

o podmienkach (§ 98 ods. 7 ZP) osobných ochranných prostriedkov),

o) písomné informácie pre prípravu hodnotenia plnenia KZ najmenej dvakrát ročne,

p) písomné informácie pre prípravu rozpočtu sociálneho fondu.

D. Kontrolná činnosť

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

1. Pre účely tejto KZ sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej BOZP) a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto KZ.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 235 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu povereného kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
 - f) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP.

Článok 22

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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 KZ
4. Odborová organizácia sa zaväzuje zorganizovať minimálne jedno spoločné rokovanie ročne so zamestnávateľom za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
5. Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.
6. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene odborovom orgáne ZO pôsobiacom u zamestnávateľa.(§ 230 ZP)

Piata časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 23

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami **§ 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP** v znení neskorších úprav a predpisov (ďalej len zákon o BOZP), sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných ochranných prostriedkov a vhodného systému ochrany práce.
2. Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
 - a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c) zákona o BOZP),
 - b) 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),
 - c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l) zákona o BOZP),
 - d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - e) **bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),**
 - f) 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),
 - g) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - h) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej OOPP), na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
 - i) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP **a viesť ich evidenciu** (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - j) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (**§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),**
 - k) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny, **zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom** (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),

- l) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP),
- m) zamestnávateľ zabezpečí, aby návrh a určenie odborných zamestnancov alebo dodávateľov na výkon preventívnych ochranných služieb bol predložený odborovej organizácii na vyjadrenie v primeranej lehote (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
- n) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu,
(zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),
- o) vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách, za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov. Správu prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko
(§ 21 ods. 6 a 7 zákona o BOZP),
- p) znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov.
- q) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP)
- r) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).
- s) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
- t) zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm.c) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.
- u) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)
- v) zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu

posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii(§7 ods.8a) zákona o BOZP)

3. Zmluvné strany budú spolupracovať v oblasti BOZP, najmä pri programe realizácie koncepcie politiky BOZP (§ 6 ods.1 písm. c) a k) zákona o BOZP).
4. Zamestnávateľ bude akceptovať návrh odborovej organizácie na zástupcu zamestnancov pre BOZP.

Článok 24

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 si zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP,
 - 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 závad v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a 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 rokovaní o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, v spolupráci s odborovou organizáciou, zhodnotiť minimálne:
 - a) jedenkrát ročne pracovnú neschopnosť, úrazovosť a úroveň BOZP, vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - b) jedenkrát ročne rozsah a podmienky poskytovania OOPP, v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.
4. Zamestnávateľ bude akceptovať návrh odborovej organizácie na zástupcu zamestnancov pre BOZP.

5. Zmluvné strany budú spolupracovať v oblasti posudzovania rizík, písomného dokumentu k nim a ďalších písomných materiálov v oblasti BOZP, najmä pri programe realizácie koncepcie politiky BOZP (§ 6 ods.1 písm. c) a k) zákona o BOZP).

Článok 25

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je od prvého dňa pracovnej neschopnosti 70 %, od štvrtého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 70 % denného funkčného platu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462/2003 Z.z.)
- e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§ 55 zák. č. 317/2009 Z. z.)

Článok 26

Rekreačná starostlivosť

- 1. Odborová organizácia zabezpečí, v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie rekreačných pobytov v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad poskytne príspevok na rekreácie pre zamestnancov – členov OZ PŠaV 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 vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami, resp. zásadami pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.
- 3. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky **pracovné voľno s náhradou platu** **neplatené voľno** na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 27

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle § 152 ZP, zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, alebo v jeho blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ak títo na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie najmä podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, **v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby**. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. **Pre zamestnancov MŠ:** Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa v sume vo výške 55 % ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Pre zamestnancov ZŠ: Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa § 152 ZP ods.3 z rozpočtu zamestnávateľa v sume vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

4. **Pre zamestnancov MŠ:** 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 0,47 € na jedno hlavné jedlo.
Pre zamestnancov ZŠ: 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 0,70 € na jedno hlavné jedlo.

5. **Pre zamestnancov MŠ:** V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny, iným spôsobom podľa dohody.
Pre zamestnancov ZŠ: V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny prostredníctvom **stravovacích poukázok**, ktorých hodnota je najmenej 75 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

7. V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento finančný príspevok v sume uvedenej v ods. 3 a 4.
8. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie aj pre zamestnancov, ktorých zamestnáva na dohody, ak o to požiadajú, za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP)
9. Zmluvné strany po vzájomnej dohode môžu rozšíriť okruh osôb, ktorým bude zabezpečené stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP).
10. Odborová organizácia, na podnet členov odborovej organizácie v spolupráci so zamestnávateľom, zabezpečí odborné preverenie úrovne školského stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

Článok 28

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
4. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca
5. Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky pre zabezpečovanie rekvalifikácie, v zmysle zákona č. 5/2004 Zb. o službách zamestnanosti v súlade s potrebami školy aj prostredníctvom úradu práce.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení, resp. vzdelávaní, organizovanom orgánom OZPŠaV.

7. Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.
8. 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 4 písm. a).
9. Pracovné voľno podľa odseku 4 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 29

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ

1. V prípade že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy
 - a) pri povinných lekárskech prehliadkach,
 - b) pri opatreniach proti prenosným chorobám,
 - c) pri darovaní krvi, aferézy a ďalších biologických materiálov, ako aj na čas potrebný na cestu k odboru a späť a na zotavenie po odbore,
 - d) na činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchranej skupiny počas osobnej účasti na záchranej akcii,
 - e) na činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,
 - f) na činnosť svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 5 rokov, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu. Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov, patrí odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 25 % jeho funkčného platu.
5. Za kvalitné vykonávanie pracovných činností vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi pri dovŕšení veku 60 rokov odmenu vo výške funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov a súčasne odpracoval v rezorte školstva najmenej 20 rokov.
6. Zmluvné strany sa v súlade s § 48 ods.4 písm. d) ZP dohodli na dôvodoch ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky, vo vzťahu k výkonu práce zamestnancov s druhom práce

- a) pedagogický asistent (§16 ods. 2 písm. a) a b) zák. č. 317/2009 Z. z.),
- b) učiteľ náboženskej výchovy.

Šiesta časť

Sociálny fond

Článok 30

Tvorba sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,5 %
2. Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na

- určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
3. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
 4. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Takéto znenie bolo :

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav a predpisov. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok 2021 je 1,5 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za rok 2021.

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídela vo výške 1% a
- b) ďalším prídela vo výške 0,5% zo súhrnu **hrubých** platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- c) z ďalších zdrojov, ktorými sú:
 - zostatok SF z predchádzajúceho roku vedený na osobitnom účte zamestnávateľa,
 - dary a dotácie.

Článok 31 Použitie fondu

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595 /2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné zásady, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto KZ a sú uvedené v jej prílohe č. 2 spolu s príslušným rozpočtom.

Siedma časť

Článok 32 Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v troch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali a súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
3. Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
5. Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu odborovej organizácie.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
7. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvýpolrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku.

Vo Vrbove dňa 26.1.2016

Mgr. Zuzana Kovalčíková
predsedníčka odborovej organizácie

Mgr. Patrícia Balážová,
riaditeľka Základnej školy,
Vrbov

Mgr. Mária Rybková,
riaditeľka Materskej školy,
Vrbov

SPLNOMOCNENIE

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole, Vrbov 266, Vrbov IČO: 42237921 (ďalej ZO OZ PŠaV) splnomocňuje týmto Výbor ZO OZ PŠaV, aby:

- zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2016-2020 a súvisiacich dodatkov,
- **aby v prípade potreby využil ustanovenie § 230 ods. 3) ZP a prizval si 1 – 2 odborníkov OZ PŠaV na kolektívne vyjednávanie.**

ZO OZ PŠaV splnomocňuje predsedu základnej organizácie na:

- podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2016-2020 a súvisiacich dodatkov, v mene našej základnej organizácie,
- určenie náhradníka, resp. náhradníkov za člena, resp. členov Výboru ZO OZ PŠaV, ktorí sa z akýchkoľvek dôvodov nezúčastnia predmetných rokovaní, spomedzi ďalších členov ZO OZ PŠaV.

Vrbov, 16.12. 2015

.....
za ZO OZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, pravidlá na použitie, podmienky čerpania, rozpočet a pravidlá hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF), v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v pôsobnosti zamestnávateľa. Jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov.
2. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
3. Tieto zásady a rovnako tak aj pravidlá z článku 3 sa môžu v priebehu roka meniť a dopĺňať vo forme dodatku ku KZ. Sú neoddeliteľnou súčasťou KZ, preto aj ich platnosť trvá rovnako -do 31.12.2020
4. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnancov zamestnávateľa vo veciach upravených v týchto zásadách.
5. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po vzájomnom odsúhlasení zamestnávateľa a odborovej organizácie.
6. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
7. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 najneskôr v deň dohodnutý na výplatu platu vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka.
8. Zamestnávateľ je povinný vopred odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou (najlepšie písomnou formou).
9. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Renáta Fudalyová a predseda odborovej organizácie.

Článok 2 Tvorba sociálneho fondu pre rok 2021

Zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcej tvorbe SF:

- a) povinným prídedom, vo výške **1%**
- b) ďalším dohodnutým prídedom, vo výške 0,5%

zo súhrnu hrubých platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za rok 2021.

c) z ďalších zdrojov, ktorými sú:

- zostatok SF z predchádzajúceho roku vedený na osobitnom účte zamestnávateľa,
- dary a dotácie.

Článok 3

Pravidlá na použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,70 €.

2. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

- Zamestnanci, ktorí spĺňajú kritériá na poskytnutie príspevku podľa § 7 ods. 5 zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde môžu požiadať zamestnávateľa o poskytnutie osobitného príspevku na dopravu do zamestnania a späť, v prípade, že na dopravu do zamestnania používajú verejnú dopravu. Zamestnanec je povinný predložiť doklady poukazujúce na nárok na príspevok na dopravu do zamestnania a späť.
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť 4 x ročne vo výške 15 % z ceny cestovných lístkov za jeden odpracovaný deň bez ohľadu na tarifné pásmo. Ak zamestnanec dochádza do práce autom, poskytne mu zamestnávateľ 4x ročne príspevok vo výške 15 % z ceny cestovných lístkov za odpracovaný deň. Tento príspevok nie je príspevkom podľa §7 ods. 5 zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.
- Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

3. Sociálna výpomoc nenávratná

charakteristika: (sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca, odstraňovanie alebo zmierenie následkov živelných udalostí alebo dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia je poskytnutá z prostriedkov sociálneho fondu v úhrnnej výške najviac 2 000 € za zdaňovacie obdobie len od jedného zamestnávateľa je od dane oslobodená. Oslobodenie od dane sa týka len vyššie uvedených možností.)

- Zamestnávateľ, po schválení odborovou organizáciou, poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine.
- Pri zvlášť závažných ochoreniach alebo ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením zamestnanca, alebo rodinného príslušníka – dieťa, manžel (onkologické

ochorenia, srdcovo – cievne, ľadvinové a ďalšie) alebo na nákup liekov pri zvlášť závažných ochoreniach alebo ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením zamestnanca, alebo rodinného príslušníka do výšky 66,- € podľa individuálneho posúdenia jedenkrát ročne.

Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Prílohy:

- potvrdenie odborného lekára o závažnom ochorení,
- potvrdenie odborného lekára, preukazujúce odporúčanie liekov,
- potvrdenie o nákupe liekov.

c) Pri dlhodobej PN – v trvaní viac ako 2 mesiace:

- v trvaní od 2-6 mesiacov: do výšky 30,-€,
- v trvaní od 6 mesiacov do 1 roka: do výšky 40,- €,
- v trvaní viac ako 1 rok: do výšky 50,- €.

Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Príspevok sa zamestnancovi vyplatiť po ukončení PN. **Zamestnanec je povinný predložiť žiadosť o príspevok do jedného mesiaca po ukončení PN.**

Prílohy:

- potvrdenie o dĺžke trvania PN

d) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma, požiar, výbuch plynu) na žiadosť zamestnanca poskytnú zmluvné strany diferencovane, podľa závažnosti situácie maximálne vo výške

- 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 332.- €
- ak je škoda vyššia ako 332.- €, maximálne vo výške 332.- €.

Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Prílohy:

- 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 úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca (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) sa poskytne zamestnancovi sociálna výpomoc nenávratná do sumy 135.- €.

Prílohy:

- úmrtný list

f) Pri úmrtí zamestnanca poskytnú zmluvné strany jednorazovú sociálnu výpomoc pozostalým rodinným príslušníkom na ich žiadosť vo výške:

- ak ide o rodinu bez nezaopatrených detí a pri 1 dieťati : 66.- €
- pri 2 nezaopatrených deťoch : 100.- €

- pri 3 a viac nezaopatrených deťoch : 133.- €.

(počet nezaopatrených detí v rodine prípadne zomrelého zamestnanca, ktorej sa výpomoc týka je použité ako kritérium na posúdenie závažnej sociálnej situácie).

Prílohy:

- úmrtný list

g) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine sa poskytne na žiadosť zamestnanca po vzájomnej dohode zmluvných strán diferencovane, jednorazová výpomoc do výšky 100.-€, výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

h) Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,.) diferencovane do výšky 66.- €/ ročne

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca.

4. Dary

a) Zamestnávateľ poskytne zo SF zamestnancovi finančný dar pri príležitosti životného alebo pracovného jubilea nasledovne:

životné jubileum 50 rokov vo výške 50 €

životné jubileum 60 rokov vo výške 50 €

životné jubileum 55 rokov vo výške 50 €

pracovné jubileum 20 rokov a každých ďalších 5 odpracovaných rokov vo výške **30 €**

b) Pri prvom odchode do dôchodku finančný dar vo výške 66 €.

c) Za záchranu života vo výške 50 €.

d) Na kvety pri úmrtí zamestnanca alebo bývalého zamestnanca 25 €.

5. Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- ambulantnú kúpeľnú liečbu do výšky 10 €, na základe žiadosti a potvrdenia o zaplatení liečby 1x v roku
- na rehabilitáciu do výšky 10 €, pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia alebo obdobného zariadenia na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu 1x v roku.

6. Rekreačné pobyty a služby na regeneráciu pracovnej sily

- a) Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, na EXOD a doplnkové rekreácie zverejnené v Učiteľských novinách a Aktualitách zväzu najviac do výšky 25 € na jeden pobyt v roku na zamestnanca. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.
- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu na rekondičný pobyt, organizovaný zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou. Výšku príspevku schváli odborový orgán v súčinnosti so zamestnávateľom.

7. Exkurzno - vzdelávacie zájazdy

Zo SF sa budú čiastočne uhrádzať náklady na exkurzno-vzdelávacích zájazdov a vzdelávacích aktivít v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoloňovanie zamestnancov. Na 1 absolvovanú aktivitu na žiadosť zamestnanca sa po preukázaní nákladov poskytne príspevok do výšky 10 €.

8. Telovýchova – Turistika a súťaže zamestnancov

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na plaváreň, na športové akcie organizované zamestnávateľom, odborovou organizáciou, obcou, školami na 1 zamestnanca do 5 €, najviac však 2 razy v roku (plaváreň aj pre rodinných príslušníkov, ktorí sú bez vlastného príjmu – najviac 1,60 €)

9. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

- a) Zo sociálneho fondu sa poskytne po dohode zmluvných strán príspevok na divadelné predstavenia, spoločenské posedenia so zamestnancami, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, so zamestnancami iných škôl a školských zariadení, na vzdelávacie aktivity, ktoré rozvíjajú právne vedomie zamestnancov do výšky 25 € na osobu.
- b) Pri významných kultúrno-spoločenských udalostiach je možno použiť finančné prostriedky zo sociálneho fondu aj formou nákupných poukázok alebo formu jednorazového finančného príspevku vo výške podľa dohody zmluvných strán.

10. Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie a životné poistenie

Zmluvné strany sa dohodli prispievať nad rámec KZVS na doplnkové dôchodkové poistenie alebo sporenie alebo životné poistenie sumou jedno euro na osobu mesačne.

Tieto zásady a pravidlá sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť 1.1.2016, ich účinnosť končí rovnako ako účinnosť KZ .

Vo Vrbove dňa 26.1.2021

.....,
predsedníčka odborovej organizácie

.....
riaditeľ ZŠ

Článok 4

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2016

1. Predpokladané príjmy sociálneho fondu na rok 2016:

a) tvorba vo výške 1,25%	2771 €
b) zostatok k 31. 12. 2015	2337€
Príjmy spolu:	5108 €

2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2016:

a) príspevok na dopravu do zamestnania a späť	750 €
b) príspevok na stravovanie	212 €
c) sociálna výpomoc nenávratná	0 €
d) sociálna výpomoc návratná	0 €
e) dary	166 €
f) zdravotná starostlivosť	0 €
g) rekreačné pobyty organizované zmluvnou stranou	1500 €
h) exkurzno-vzdelávacie zájazdy	0 €
i) detské rekreácie	0 €
j) telovýchova	0 €
k) kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	600 €
i/ doplnkové dôchodkové sporenie	174 €
Výdavky spolu:	3402 €

Vo Vrbove dňa 26.1.2016

.....,
predsedníčka odborovej organizácie

.....
riaditeľ ZŠ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, pravidlá na použitie, podmienky čerpania, rozpočet a pravidlá hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF), v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v pôsobnosti zamestnávateľa. Jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov.
2. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
3. Tieto zásady a rovnako tak aj pravidlá z článku 3 sa môžu v priebehu roka meniť a dopĺňať vo forme dodatku ku KZ. Sú neoddeliteľnou súčasťou KZ, preto aj ich platnosť trvá rovnako -do 31.12.2021
4. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnancov zamestnávateľa vo veciach upravených v týchto zásadách.
5. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po vzájomnom odsúhlasení zamestnávateľa a odborovej organizácie.
6. Nevýčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
7. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 najneskôr v deň dohodnutý na výplatu platu vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka.
8. Zamestnávateľ je povinný vopred odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou (najlepšie písomnou formou).

9. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Iveta Regecová a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Tvorba sociálneho fondu pre rok 2016

Zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcej tvorbe SF:

- a) povinným prídedom, vo výške **1%**
- b) ďalším dohodnutým prídedom, vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za rok 2016.
- c) z ďalších zdrojov, ktorými sú:
 - zostatok SF z predchádzajúceho roku vedený na osobitnom účte zamestnávateľa,
 - dary a dotácie.

Článok 3

Pravidlá na použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden obed vo výške 0,47 €.

2. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

- a) Zamestnanci, ktorí spĺňajú kritériá na poskytnutie príspevku podľa § 7 ods. 5 zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde môžu požiadať zamestnávateľa o poskytnutie osobitného príspevku na dopravu do zamestnania a späť, v prípade, že na dopravu do zamestnania používajú verejnú dopravu. Zamestnanec je povinný predložiť doklady poukazujúce na nárok na príspevok na dopravu do zamestnania a späť.
- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť 4 x ročne vo výške 15 % z ceny cestovných lístkov za jeden odpracovaný deň bez ohľadu na tarifné pásmo. Ak zamestnanec dochádza do práce autom, poskytne mu zamestnávateľ 4x ročne príspevok vo výške 15 % z ceny cestovných lístkov za odpracovaný deň. Tento príspevok nie je príspevkom podľa §7 ods. 5 zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.
- c) Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

3. Sociálna výpomoc nenávratná

charakteristika: (sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca, odstraňovanie alebo zmierenie následkov živelných udalostí alebo dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie

prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia je poskytnutá z prostriedkov sociálneho fondu v úhrnnej výške najviac **2 000 €** za zdaňovacie obdobie len od jedného zamestnávateľa je od dane oslobodená. Oslobodenie od dane sa týka len vyššie uvedených možností.)

- a) Zamestnávateľ, po schválení odborovou organizáciou, poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine.
- b) Pri zvlášť závažných ochoreniach alebo ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením zamestnanca, alebo rodinného príslušníka – dieťa, manžel (onkologické ochorenia, srdcovo – cievne, ľadvinové a ďalšie) alebo na nákup liekov pri zvlášť závažných ochoreniach alebo ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením zamestnanca, alebo rodinného príslušníka do výšky 66,- € podľa individuálneho posúdenia jedenkrát ročne.

Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Prílohy:

- potvrdenie odborného lekára o závažnom ochorení,
- potvrdenie odborného lekára, preukazujúce odporúčanie liekov,
- potvrdenie o nákupe liekov.

- c) Pri dlhodobej PN – v trvaní viac ako 2 mesiace:
- v trvaní od 2-6 mesiacov: do výšky 30,-€,
 - v trvaní od 6 mesiacov do 1 roka: do výšky 40,- €,
 - v trvaní viac ako 1 rok: do výšky 50,- €.

Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Príspevok sa zamestnancovi vypláti po ukončení PN. **Zamestnanec je povinný predložiť žiadosť o príspevok do jedného mesiaca po ukončení PN.**

Prílohy:

- potvrdenie o dĺžke trvania PN

- d) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma, požiar, výbuch plynu) na žiadosť zamestnanca poskytnú zmluvné strany diferencovane, podľa závažnosti situácie maximálne vo výške
- 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 332.- €
 - ak je škoda vyššia ako 332.- €, maximálne vo výške 332.- €.

Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Prílohy:

- 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 úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca (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) sa poskytne zamestnancovi sociálna výpomoc nenávratná do sumy 135.- €.

Prílohy:

- úmrtný list

f) Pri úmrtí zamestnanca poskytnú zmluvné strany jednorazovú sociálnu výpomoc pozostalým rodinným príslušníkom na ich žiadosť vo výške:

- ak ide o rodinu bez nezaopatrených detí a pri 1 dieťati : 66.- €
- pri 2 nezaopatrených deťoch : 100.- €
- pri 3 a viac nezaopatrených deťoch : 133.- €.

(počet nezaopatrených detí v rodine prípadne zomrelého zamestnanca, ktorej sa výpomoc týka je použité ako kritérium na posúdenie závažnej sociálnej situácie).

Prílohy:

- úmrtný list

g) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine sa poskytne na žiadosť zamestnanca po vzájomnej dohode zmluvných strán diferencovane, jednorazová výpomoc do výšky 100.-€, výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

h) Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,.) diferencovane do výšky 66.- €/ ročne

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca.

4. Dary

a) Zamestnávateľ poskytne zo SF zamestnancovi finančný dar pri príležitosti životného alebo pracovného jubilea nasledovne:

životné jubileum 50 rokov vo výške 50 €

životné jubileum 60 rokov vo výške 50 €

životné jubileum 55 rokov vo výške 50 €

pracovné jubileum 20 rokov a každých ďalších 5 odpracovaných rokov vo výške **30 €**

b) Pri prvom odchode do dôchodku finančný dar vo výške 66 €.

c) Za záchranu života vo výške 50 €.

d) Na kvety pri úmrtí zamestnanca alebo bývalého zamestnanca 25 €.

5. Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- ambulantnú kúpeľnú liečbu do výšky 10 €, na základe žiadosti a potvrdenia o zaplatení liečby 1x v roku
- na rehabilitáciu do výšky 10 €, pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia alebo obdobného zariadenia na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu 1x v roku.

6. Rekreačné pobyty a služby na regeneráciu pracovnej sily

- a) Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, na EXOD a doplnkové rekreácie zverejnené v Učiteľských novinách a Aktualitách zväzu najviac do výšky 25 € na jeden pobyt v roku na zamestnanca. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.
- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu na rekondičný pobyt, organizovaný zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou. Výšku príspevku schváli odborový orgán v súčinnosti so zamestnávateľom.

7. Exkurzno - vzdelávacie zájazdy

Zo SF sa budú čiastočne uhrádzať náklady na exkurzno-vzdelávacích zájazdov a vzdelávacích aktivít v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoloňovanie zamestnancov. Na 1 absolvovanú aktivitu na žiadosť zamestnanca sa po preukázaní nákladov poskytne príspevok do výšky 10 €.

8. Telovýchova – Turistika a súťaže zamestnancov

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na plaváreň, na športové akcie organizované zamestnávateľom, odborovou organizáciou, obcou, školami na 1 zamestnanca do 5 €, najviac však 2 razy v roku (plaváreň aj pre rodinných príslušníkov, ktorí sú bez vlastného príjmu – najviac 1,60 €)

9. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

- a) Zo sociálneho fondu sa poskytne po dohode zmluvných strán príspevok na divadelné predstavenia, spoločenské posedenia so zamestnancami, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, so zamestnancami iných škôl a školských zariadení, na vzdelávacie aktivity, ktoré rozvíjajú právne vedomie zamestnancov do výšky 25 € na osobu.

- b) Pri významných kultúrno-spoločenských udalostiach je možno použiť finančné prostriedky zo sociálneho fondu aj formou nákupných poukázok alebo formu jednorazového finančného príspevku vo výške podľa dohody zmluvných strán.

10. Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie a životné poistenie

Zmluvné strany sa dohodli prispievať nad rámec KZVS na doplnkové dôchodkové poistenie alebo sporenie alebo životné poistenie sumou jedno euro na osobu mesačne.

Tieto zásady a pravidlá sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť 1.1.2016, ich účinnosť končí rovnako ako účinnosť KZ .

Vo Vrbove dňa 26.1.2021

.....,
predsedníčka odborovej organizácie

.....
riaditeľka MŠ

Článok 4

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2016

1. Predpokladané príjmy sociálneho fondu na rok 2016:

a) tvorba vo výške 1,25%	1114 €
b) zostatok k 31. 12. 2015	283 €
Príjmy spolu:	1397 €

2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2016:

a) príspevok na dopravu do zamestnania a späť	0 €
b) príspevok na stravovanie	450 €
c) sociálna výpomoc nenávratná	0 €
d) sociálna výpomoc návratná	0 €
e) dary	0 €
f) zdravotná starostlivosť	0 €
g) rekreačné pobyty organizované zmluvnou stranou	0 €
h) exkurzno-vzdelávacie zájazdy	0 €
i) detské rekreácie	0 €
j) telovýchova	0 €
k) kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	600 €
i/ doplnkové dôchodkové sporenie	0 €
Výdavky spolu:	1050 €

Vo Vrbove dňa 26.1.2016

.....,
predsedníčka odborovej organizácie

.....
riaditeľka MŠ