

ZÁKLADNÁ ŠKOLA S MATERSKOU ŠKOLOU V HELCMANOVCIACH

**ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA ODBOROVÉHO ZVAZU PRACOVNÍKOV
ŠKOLSTVA PRI ZŠ s MŠ V HELCMANOVCIACH**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

rok: 2024

**Kolektívna zmluva uzatvorená dňa 22.01.2024 medzi zmluvnými stranami :
Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri ZŠ s MŠ v Helcmanovciach, zastúpenou Mgr. Gabrielou Repelovou, predsedníčkou
základnej organizácie, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie
kolektívnej zmluvy, na základe plnomocenstva zo dňa 10.10.2005**

a

**Základnou školou s materskou školou so sídlom v Helcmanovciach IČO 35546492,
zastúpenou Mgr. Rastislavom Drajnóm, riaditeľom školy
nasledovne :**

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Č l á n o k 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Odborová organizácia je združená v Rade základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy okresu Spišská Nová Ves, ktorej Štatút je zaregistrovaný na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky dňa 4. 6. 1997.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 1 d tohto štatútu a z plnomocenstva zo dňa 10. 10. 2005, ktorým výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy pani Gabrielu Repelovú predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocnenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „ zmluvné strany“ , namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „ KZ“ , namiesto označenia Zákoník práce skratka „ ZP“ , namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „ OVZ“ , namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ ZOVZ“ , a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

Č l á n o k 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatváranie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas činnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Č l á n o k 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje 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 na ustanovený týždenný pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3. KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. 01. 2024 a končí 31. 12. 2024 okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a KZVS,.

Č l á n o k 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môže meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako dodatok ku KZ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Č l á n o k 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31. 12. 2029.

Č l á n o k 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v 3 exemplároch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote do 10 dní od jej podpísania.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.

3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Č l á n o k 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu.

a/ V dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu v sume 2,1% platovej tarify 1. platového stupňa 1. platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedených v prílohe č. 3 zákona 553/2003 Z.z. /

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom

A/ za činnosť triedneho učiteľa ak túto činnosť vykonáva v jednej triede príplatok v sume 5% jeho tarifného platu.

B/ za činnosť triedneho učiteľa ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach príplatok v sume 10% jeho tarifného platu.

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

4. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte a zamestnancom vyplatí finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku nasledovne:

- Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako 2 roky, patrí mu odmena 20% jeho funkčného platu,
- Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 2 a menej ako 5 rokov, patrí mu odmena 30% jeho funkčného platu,

- Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 a menej ako 7 rokov, patrí mu odmena 50% jeho funkčného platu,
- Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 7 a menej ako 10 rokov, patrí mu odmena 70% jeho funkčného platu,
- Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov, patrí mu odmena 100% jeho funkčného platu.

Všetky ostatné príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť budú vyplácané podľa aktuálneho znenia Zákona 553/2003 Z.z.

Č l á n o k 8

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr do posledného dňa v mesiaci. Tento termín platí aj pre zamestnancov, ktorí končia pracovný pomer v ZŠ s MŠ.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom. Vo výnimočných prípadoch aj v hotovosti po dohode so mzdovou účtovníčkou.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určenú zamestnancom poukazovať i na viac účtov, ktoré si zamestnanec určil.

Č l á n o k 9

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. Vedúcim zamestnancom / ktorým bol priznaný príplatok za riadenie / – nepedagogickým pracujúcim manuálne aj duševne patrí najvyšší platový stupeň v príslušnej platovej triede.
2. V súvislosti s § 63 ods. 2 KZ bude považovať za vhodnú prácu pre zamestnancov:
 - práca, ktorá je poskytnutá zamestnancovi v mieste jeho výkonu práce podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy,
 - na kratší pracovný čas
 - ktorá zodpovedá zdravotnej spôsobilosti zamestnanca
 - ktorá zodpovedá schopnostiam a kvalifikácií zamestnanca. Ak zamestnávateľ nemá prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácií, ponúkne zamestnancovi aj prácu menej kvalifikovanú. Vhodnou prácou nie je práca, ktorú nie je zamestnanec schopný vykonávať vzhľadom na svoj zdravotný stav.

Ak zamestnávateľ takouto vhodnou prácou nedisponuje, objektívne nemá vhodnú prácu pre zamestnanca, nemôže svoju ponukovú povinnosť naplniť. Uvedie túto skutočnosť dôvod vo výpovedi. Tento dôvod bude aj KZ považovať za vylúčenie plnenia povinnosti poskytnúť vhodnú prácu zamestnancovi.

Č l á n o k 10

Odchodné a odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi po splnení zákonných podmienok odstupné v zmysle Zákonníka práce §76.
2. Výpovedné lehoty platia v zmysle Zákonníka práce § 62.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume 2 mesačného funkčného platu.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Č l á n o k 11

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

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 porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk.

Článok 12

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor a plnenie záväzku ku KZ.

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 MPSV a R.

Článok 13

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie /sporenie/, životné poistenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie /sporenie/, resp. životné poistenie zamestnanca za podmienok v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové resp. životné poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie / sporenie / resp. životné poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

2. Ak zamestnávateľ uzavrie s viacerými poisťovňami zamestnávateľskú zmluvu a zamestnanec je poistený vo viacerých, nárok má iba na jednu platbu od zamestnávateľa, poisťovňu si zvolí sám.

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZ vo verejnej službe a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 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 15

Dovolenka na zotavenie

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP o jeden týždeň.

Článok 16

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

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 porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk.

3. Právo na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

4. Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady / § 237 ods. 2 a § 239 ZP /.

Článok 17

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor a plnenie záväzku ku KZ.

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 MPSVaR.

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.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne a výsledok bude oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 19

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečovanie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť jej :

- a) miestnosť zborovne na schôdze výboru a miestnosť jedálne na členské schôdze
- b) možnosť používania telefonického spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia
- c) priestor na zverejnenie informácií o odborovej činnosti na nástenke v zborovni

Článok 20

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov odborárov

1. Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov, aby prispievali na kolektívne vyjednávanie za účelom uzatvorenia KZ v sume 3,32€ za rok. Použiť tieto finančné prostriedky možno len na krytie nákladov na kolektívne vyjednávanie a na riešenie kolektívnych sporov. Prostriedky nemožno použiť na mzdy a odmeňovanie funkcionárov odborov.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky z platu zamestnanca, ktorý je členom odborov, vo výške 0,5 % čistého mesačného príjmu v prospech OZ a uhradiť ich na účet rady ZO IBAN SK82 0900 0000 0000 1149 1378 Slovenská sporiteľňa v Spišskej Novej Vsi vždy najneskôr do 3 dní po splatnosti platu.

Článok 21

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej 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 :**

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 odst. 7 ZP § 12 ZO VZ)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods.2 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (Zákon č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde)

b) informovať odborovú organizáciu najmä o :

- platovej neschopnosti zamestnávateľa (§ 23 ods.1 ZP)
- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
- inom rozviazaní pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ZP)
- zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa (§ 234 písm. a ZP)
- záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2024, ktoré určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách
- použití mzdových prostriedkov a rozboroch hospodárskych a štatistických výkazov
- pripravovaných zmenách v odmeňovaní

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä :

- výpoveď alebo okamžité skončenie pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede.
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§94 ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov (§153 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50,00€ (§ 191 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods.2 ZP)
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 233 ods.1 písm. b ZP)
- opatrenia na predchádzanie úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov

d) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol:

- nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§ 149 ods.1 ZP)

e) poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie spolu desať dní v roku

f) poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v rozsahu šesť dní v roku

Článok 22

Záväzky odborovej organizácie

Odborová organizácia sa zaväzuje :

1. Dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom
2. Informovať zamestnávateľa o situácií, vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia KZ.

Článok 23

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 8a až 8f zákonom NR SR č. 330/96 Z. z. je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 24

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu plnenia 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
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie závad v prevádzke
- d) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP a jedenkrát za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov

Článok 25

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Umožniť preventívne lekárske prehliadky.
2. Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
3. Po dohode s odborovou organizáciou podľa možnosti prispievať na rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

Článok 26

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa možnosti zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov rekreáciu v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.
2. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin.
3. Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom čerpať v priebehu školského roka 1 relaxačný deň v čase vedľajších prázdnin alebo v čase udeleného riaditeľského voľna po dohode so zamestnávateľom.
4. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do desať rokov okrem dovolenky **neplatené voľno** na ich žiadosť, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody.

Článok 27

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy.

2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa považuje pre tento účel výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona 152/94 Z. z. o sociálnom fonde, a to príspevkom najmenej 0,15€ na jedno odobraté jedlo.

5. V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie zamestnancom priamo na pracovisku, poskytuje zamestnancom finančný príspevok na stravovanie v zmysle aktuálne platnej legislatívy.

6. 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 až 5.

7. Výška príspevku na stravovanie sa počas roka môže meniť podľa legislatívnych úprav, resp. dohodou.

Článok 28

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a ktorí si uzavreli príslušnú dohodu so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy 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 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.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu v čase ich účasti na školení, resp. vzdelávaní, organizovanom orgánom OZ PŠaV k pracovnoprávnej problematike alebo problematike BOZP.

Článok 29

Sociálny fond

1. Povinný príděl je 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

2. Príděl podľa do výšky podľa §3 ods.1 bod 1 a 2 Zákona o sociálnom fonde je 0,25 % zo základu pre výpočet prídělu.

3. Pre rok 2024 predpokladaný príjem do sociálneho fondu je 5 909,00 €, zostatok z roku 2023 je 2 171,00 €, t. j. spolu 8 080,00 €

Článok 30

Opakované uzatváranie pracovných pomerov na dobu určitú

1. Zamestnávateľ môže na základe §48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce opakovane uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú pre zamestnávanie na týchto pracovných pozíciách:
 - metodik vzdelávania
 - učiteľ NAV
 - školský špeciálny pedagóg
 - Pedagogický asistent
 - Asistent učiteľa
 - Školský psychológ
 - Školský logopéd
 - Sociálny pedagóg
 - Informatik – správca siete
 - Školník
 - Kurič
2. Zamestnávateľ môže na základe §48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú na všetky pracovné pozície vzniknuté v rámci európskych projektov / národné projekty, projekty ESF, projekty Plánu obnovy

a odolnosti SR, projektov rezortných ministerstiev/, ktoré sú zazmluvnené na obdobie nad rámec zákonníka práce (na viac ako 2 roky) a to maximálne na dobu trvania projektu

3. Režazenie pracovného pomeru na dobu určitú v zmysle §48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce platí taktiež pre pracovné pozície, ktoré sú viazané na priznanie a pridelenie mzdových a odvodových prostriedkov rozhodnutím RUŠS, resp. zriaďovateľa, spravidla k začiatku ďalšieho školského roka.
4. Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru sa uvedie v pracovnej zmluve alebo jej prílohách.

Článok 31

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné, ktoré stanovuje ZP.
2. 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.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 136 a 137 ZP **1 krát za kalendárny rok**
 - a) pri povinných lekárskech prehliadkach,
 - b) na činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,
 - c) na činnosť svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy.
4. Vážnymi prekážkami na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ZP sú najmä technické, prevádzkové, organizačné dôvody a nepredvídané udalosti 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 80% jeho funkčného platu.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou.
6. Pri príležitosti Rezortného dňa poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré zamestnancom umožní čerpať v čase vedľajších prázdnin.
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.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Záverečné ustanovenia

1. Na úrovni školy v rokovaniach so zamestnávateľom zastupuje členov odborovej organizácie Mgr. Gabriela Repelová – predsedníčka ZO OZ.
2. Všetky dokumenty vyplývajúce z KZ, ktoré je potrebné prerokovať s príslušným odborovým orgánom, potvrdí okrem zamestnávateľa aj predsedníčka svojim podpisom a pečiatkou.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenia plnenia záväzkov v tejto KZ sa budú vykonávať za prvý polrok najneskoršie do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

4. Táto KZ je vyhotovená v 4 exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po 2 podpísaných exemplároch.

6. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

7. Prílohy KZ: Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu
Kolektívna dohoda na rok 2024

Helcmanovciach 22. 01. 2024

.....
základná organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa