

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 18. februára 2022 medzi zmluvnými stranami:

1. Materskou školou so sídlom vo Valaskej, Švermova 8, IČO 42310989, zastúpenou Mgr. Ivetou Babčanovou, riaditeľkou materskej školy

a

2. Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole, Švermova 8, 976 46 Valaská, IČO 50866702, zastúpenou Mgr. Stanislavou Kaliskou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie.

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona 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.
Oprávnenie zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán a splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Stanislavu Kaliskú, predsedníčku odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu od 01.01.2014 určenú Dodatkom č. 5, zo dňa 11.12.2013 k zriaďovacej listine zo dňa 24.07.1996, číslo rozhodnutia: 98/000962. 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“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

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.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne pracovné vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Určuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovno-právnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na

zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Jej účinnosť sa začína dňom 1. marca 2022 a končí najneskôr dňom 28. februára 2024, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

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 KZ“ a čísloujú 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 na rok 2022. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi základnej odborovej organizácie (ďalej len ZO OZ) v lehote 15 dní od jej podpisania.
2. ZO OZ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO OZ s riaditeľkou školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru zamestnávateľ oboznámi s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom osobný príplatok, ak to umožňuje dostatok mzdových prostriedkov, určený na základe vopred stanovených kritérií.
2. Zamestnávateľ v závislosti od výšky finančných prostriedkov môže vyplatiť zamestnancom odmeny za splnenie mimoriadnych úloh:
 - a) pri príležitosti vianočných sviatkov – vypláca sa vo výplate za mesiac november, resp. aj december príslušného kalendárneho roka tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december vyčerpal, podľa aktuálnych možností, celý ročný mzdový fond.
3. Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas (§ 19 ods. 3 OVZ).
4. Ostatní vedúci zamestnanci majú prípadnú prácu nadčas zohľadnenú v príplatku za riadenie a v OP (§ 97 a 121 ods. 2 ZP).
5. Organizácia bude ďalej postupovať v súlade so schváleným Pracovným poriadkom (ktorý obsahuje časti o tvorbe a čerpaní náhradného voľna, nadčasovej práce, čerpaní dovolení, lekárskeho vyšetrení a povoľovaní pracovných ciest pedagogických a nepedagogických zamestnancov školy v platnom znení).

7. A Príplatok za riadenie

- (1) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na príplatku za riadenie v závislosti od náročnosti riadiacej práce a stupňa riadenia, podľa jednotlivých stupňov riadenia u zamestnávateľa podľa § 8 OVZ a prílohy č. 6 OVZ pre zamestnanca: zástupcu riaditeľky školy.
- (2) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľke určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).
- (3) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zverného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

7. B Príplatok za zastupovanie

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa

zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).

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

7. C Príplatok za zmennosť

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:

- a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume 13,- €.

7. D Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b OVZ),
c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

7. E Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 50% hodinovej sadzby jeho funkčného platu podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP a § 17 OVZ.

V prípade, že sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu v sobotu alebo v nedeľu, patrí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu 1,5 hodiny náhradného voľna, v nedeľu 2 hodiny náhradného voľna.

7. F Príplatok za prácu vo sviatok

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ, § 122 ZP ods.1).
- (2) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat, sviatok sa považuje za odpracovaný deň (§ 18 ods. 3 OVZ).
- (3) Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien (§ 18 ods. 4 OVZ).

7. G Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

- (1) 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 ods. G až H tohto článku (§ 16 až 19 OVZ).
- (2) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických a odborných zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej povinnosti pedagogických a odborných zamestnancov podľa Nariadenia vlády SR č. 201/2019 v platnom znení a Pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do 6 mesiacov od doby, kedy na náhradné voľno vznikol nárok, prípadne v inom dohodnutom čase. Dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas (§ 121 ods. 4 ZP). Pedagogickí a odborní zamestnanci budú, po dohode, čerpať náhradné voľno hlavne v čase vedľajších a hlavných prázdnin.
- (3) V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.
- (4) Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok dosiahnutý plat zvýšený o 100 % priemerného hodinového zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna, vtedy mu toto zvýšenie neprislúcha (§ 122 ods. 1 a 2 ZP).
- (5) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti plat v zmysle platných predpisov (§ 19a OVZ a § 96 ZP).

7. H Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľka na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu č. 3 PPŠ.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka.
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky) alebo z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov.
- (5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

7. I Príplatok za profesijný rozvoj

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zákon č. 138/2019 Z. z. najviac však vo výške 12% a v lehote určenej zák. č. 138/2019 Z. z.
Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov a písomne požiadal zamestnávateľa o ich uznanie.
- (3) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

7. J Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

- (1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca (§ 14c OVZ).
- (2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 8

Odstupné a odchodné, individuálne práva zamestnancov z KZ

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v ZP § 63 ods. 1 písm. a), písm. b) alebo písm. c) pri skončení pracovného pomeru odstupné zvýhodnené vo výške jedného funkčného platu nad ustanovený rozsah v § 76 ods. 1 ZP (čl. II bod 4 KD).
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), písm. b) alebo písm. c) odstupné zvýhodnené vo výške jedného funkčného platu nad ustanovený rozsah v § 76 ods. 2 ZP (čl. II bod 4 KD).
3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (čl. II bod 5 KD).
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume dvoch funkčných platov zamestnanca (čl. II bod 5 KD), na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.
7. Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení (ak nejde o zamestnanca, ktorému odstupné neprislúcha v zmysle § 63 ods.1 písm. a) , b) a c) ZP) v zmysle čl. II bod 5 KD, právny nárok na odstupné, a to vo výške ako je ďalej uvedené v ods. 9 tohto článku.

8. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby (§ 62 ods. 8 ZP).
9. a) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) ZP odstupné nad ustanovený rozsah podľa §76 ods. 1a 2 ZP, a to vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby.

b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods.1 písm. a) ZP a ktorí budú vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa alebo jeho časti, vyplatí odstupné vo výške jedného funkčného platu (čl. II bod 4 KD) nad ustanovený rozsah podľa §76 ods. 1 a 2 ZP.
10. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.
11. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u tohoto zamestnávateľa.

Článok 9

Vzájomné práva a záväzky

1. Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými právnymi normami, touto KZ a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2022.
2. Oprávneným odborovým orgánom pre kolektívne vyjednávanie a uzatváranie KZ v zmysle zákona č. 2/1991 je Výbor ZO OZ, zastúpený predsedom ZO OZ.
3. ZO OZ v rámci svojej pôsobnosti je oprávneným účastníkom pri tvorbe interných predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a zárobkové podmienky zamestnancov. Znenie takýchto dokumentov bude v primeranom časovom predstihu vzájomne prerokované a prihliadnuté k oprávneným pripomienkam a požiadavkám ZO OZ.
ZO OZ môže v uvedených prípadoch predkladať aj vlastné návrhy, podnety, varianty riešenia.
4. Obe zmluvné strany si budú vymieňať všetky dôležité informácie a materiály, predovšetkým z MŠVVaŠ SR, MV SR, MPSVR SR, MF SR, RÚŠS Banská Bystrica a OZPŠaV, ktoré súvisia so soc. partnerstvom. Rovnako preberajú úlohy z uzavretých dohôd medzi jednotlivými ministerstvami na jednej strane a OZ PŠaV na strane druhej.

5. Zmluvné strany sa vzájomne zaväzujú, že si poskytnú bez vyzvania návrhy i konečné znenia zásadných predpisov, odporúčaní, metodických usmernení, obežníkov a pod. určené zamestnancom MŠ.
6. Zmluvné strany budú vzájomne vysielat' svojich oprávnených zástupcov na rokovania svojich orgánov tak, aby vzájomná informovanosť bola zabezpečená na požadovanej úrovni a mohli sa vyjadrovať k záležitostiam, na ktorých sa budú podieľať. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú o spôsobe postupu.

V nadväznosti na uvedené vzájomne zabezpečia účasť najmä na:

- rokovaníach odborových orgánov podľa obsahu prerokovávanej problematiky.
7. Zamestnávateľ bude najneskôr 10 dní po tom, ako sa o týchto otázkach dozvedel, písomne informovať a konzultovať s odborovými orgánmi najmä o: - zásadných otázkach rozvoja zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - ekonomických, organizačných a racionalizačných opatreniach (§ 237 ods. 2 písm. c) a d) ZP),
 - plánoch a rozpočtoch (ich návrhoch a 2x ročne o ich plnení – plány práce, mzdové prostriedky, počet zamestnancov, prípadne iné ukazovatele podľa uvažovania) a prijatých opatreniach,
 - v ostatných závažných otázkach spoločného záujmu, týkajúcich sa záujmu kolektívu a jednotlivcov, podľa konkrétnych podmienok.
 8. Pre členstvo a činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor, sa nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzovať postihy, ani iné nepriaznivé, či protizákonné dôsledky, resp. opatrenia.

Článok 10

Platové podmienky, odmeňovanie a doplnkové dôchodkové poistenie (DDP)

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Zákona č. 318/2018 Z. z., ktorým sa mení Zákon č. 553/2003 Z.z., Zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch, Nariadením vlády č. 338/2019 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa č. 388/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf, Vyhlášky MŠVVaŠ SR č. 1/2020 o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov, mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠVVaŠ SR.
2. 1-krát polročne zmluvné strany prehodnotia stav mzdových prostriedkov a dohodnú použitie nad tarifných zložiek – odmien a osobných príplatkov.
3. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie (DDP), prípadne investičné životné poistenie (IŽP) na rok 2022 v sume 2,0 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov, ktorí o DDP (IŽP) požiadali (čl. II. bod 7 KD) a majú

uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, nie však z položky na osobné príplatky a odmeny. Príspevok bude poskytnutý len na jeden účel (DDP alebo IŽP).

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne (investičnej životnej poisťovne), v ktorej je zamestnanec poistený.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení miery vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov dodržiavať Nariadenie vlády SR č. 201/2019 Z. z. v platnom znení o priamej výchovno – vzdelávacej činnosti.
6. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do jednej z platových tried, v ktorej je podľa katalógu pracovných činností zaradená pracovná činnosť, ktorej výkon sa od neho vyžaduje.

Článok 11

Vývoj platov

1. Východiskovou základňou pre vývoj platov na príslušný kalendárny rok je dosiahnutá úroveň za predchádzajúce obdobie (kalendárny rok).
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a platové tarify pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýšia od 01. júla 2022 o 3% (Čl. II ods. 3 KD).

Článok 12

Odmeny

1. Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku:
 - a) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako štyri kalendárne roky, vo výške jeho jedného funkčného platu.
2. Návrh na vyplatenie odmeny podľa ods. 1 písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 13

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 19. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat len na jeden účet zamestnanca.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy zamestnanca pre člena ZO OZ vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. ú. SK32 0200 0000 0000 7863 7562 vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 14

Povinnosti zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ poskytuje Výboru ZO kópiu rozpočtu školy na príslušný kalendárny rok, vrátane jeho zmien, doplnkov a ekonomických rozborov jeho plnenia – do 7 dní po vypracovaní.
2. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov ako aj o jeho zmenách.
3. Zamestnávateľ bude pravidelne zverejňovať hospodárske a štatistické výkazy a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

Článok 15

Zamestnanosť

1. Zamestnávateľ bude Výbor ZO OZ 30 dní vopred informovať o zámeroch vytvorenia nových pracovných miest, osobitne o akú pracovnú činnosť sa jedná a o dobe trvania pracovného pomeru.
2. Ak dôjde k uvoľneniu alebo vytvoreniu pracovných miest, zamestnávateľ ich ponúkne svojim doterajším zamestnancom vo výpovednej lehote a svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú nezamestnaní a s ktorými bol ukončený pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien, ak si podali predmetnú žiadosť.
3. Zamestnávateľ zaručí dodržiavanie zásad rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnancov a profesie podľa morálnej a odbornej spôsobilosti a zamedzí opatreniam akejkoľvek diskriminačnej povahy v zamestnaní.
4. Zamestnávateľ bude písomne informovať Výbor ZO OZ, **najmenej 1 mesiac** pred realizáciou, o vlastných organizačných alebo racionalizačných zmenách - opatreniach, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľňovaní zo zamestnania, alebo preradení na inú prácu. Komplexné opatrenia uvedeného typu z podnetu MŠVVaŠ SR a iných vonkajších vplyvov písomne oznámi bez zbytočných prietáhov Výboru ZO OZ.

5. V nadväznosti na predchádzajúci bod zamestnávateľ zároveň najmenej 1 mesiac a vo výnimočných prípadoch v kratšej dobe vopred prerokuje s Výborom ZO OZ opatrenia, ktoré umožnia predísť alebo obmedziť uvoľňovaniu zamestnancov, prípadne zmierniť nepriaznivé následky pre nich. Riaditeľka školy bude spolu s Výborom ZO OZ, rovnakým spôsobom informovať zamestnancov na pracoviskách, ktorých sa bude týkať uvoľňovanie. Na základe výsledkov prerokovaní prijme opatrenia, aby čo najviac dotknutých zamestnancov umiestnila v inom vhodnom zamestnaní zamestnávateľa.
6. Pri organizačných zmenách bude zamestnávateľ uvoľňovať nekvalifikovaných zamestnancov a zamestnancov v dôchodkovom veku.
7. Pri výpovediach z organizačných zmien bude zamestnávateľ brať do úvahy sociálne pomery zamestnanca. Za zhoršené sociálne pomery sa považuje, ak zamestnanec:
 - je živiteľom rodiny,
 - má nezaopatrené deti,
 - má nezamestnaného partnera, resp. dlhodobo chorého,
 - je vo veku 5 rokov a menej pred nadobudnutím starobného dôchodku,
 - má zhoršený zdravotný stav.
8. Pred podaním výpovede zamestnancovi z pracovného pomeru predloží zamestnávateľ zdôvodnený návrh na prerokovanie príslušnému odborovému orgánu. Výbor ZO OZ návrh prerokuje na svojom zasadnutí a k predloženému návrhu do **10 dní** podá zamestnávateľovi uznesenie o prerokovaní.

Článok 16

Pracovno-právne vzťahy

1. Zamestnávateľ bude považovať veci vyplývajúce z tejto KZ a všeobecných pracovnoprávných predpisov za odsúhlasené, prerokované až vtedy, keď mu bude doručené písomné stanovisko príslušného odborového orgánu.
2. ZO OZ v záujme dodržiavania zákonnosti a obmedzenia zbytočných sporov vykoná 2 - krát ročne kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov a predpisov BOZP, pričom uplatní §149 ZP a platné legislatívne predpisy. Zamestnávateľ umožní a vytvorí riadne podmienky na vykonávanie kontroly v oblasti dodržiavania mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).
3. Zamestnávateľ umožní funkcionárom Rady ZO OZ vstup do školy bez narušenia vyučovacieho procesu na vykonávanie kontrol z predchádzajúceho bodu ako aj za účelom plnenia úloh z odborárskej činnosti a z podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľa, a to na základe písomného poverenia Rady ZO OZ PŠaV.
4. Zamestnávateľ umožní Výboru ZO OZ ako aj Výboru Rady ZO OZ priamu účasť pri prerokovaní sťažností, resp. šetrení kontrolných orgánov zamestnávateľa na jednotlivých jeho pracoviskách, a to na požiadanie kontrolovaného zamestnanca.

5. Pre účely pracovnoprávných a partnerských vzťahov sa za členov príslušných odborových orgánov, ktorí počas svojho funkčného obdobia spolurozhodujú so zamestnávateľom, považujú všetci členovia Výboru ZO OZ.
6. Zamestnávateľ poskytne 2-krát ročne na požiadanie Výboru ZO OZ informácie súvisiace s počtom zamestnancov, ich kvalifikačnou štruktúrou, ďalej s počtom zamestnancov, s ktorými bol rozviazaný pracovný pomer a z akých dôvodov. Ďalej na požiadanie povereného odborového funkcionára Výboru ZO OZ poskytne údaje potrebné ku kolektívnemu vyjednávaniu, k hodnoteniu plnenia KZ, ku každej súčinnosti, ktorú určuje ZP a ďalšie platné právne normy.
7. Podľa ZP z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa poskytne zamestnancom na nevyhnutne potrebný čas v prípade karantény, epidémie a uzavretia školy na základe rozhodnutia okresného hygienika resp. odboru školstva pracovné voľno s nárokom na mzdu a udelením práce mimo pracoviska. V ostatných prípadoch sa zamestnávateľ a ZO OZ dohodnú na spoločnom postupe.
8. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi zamestnávateľ povolí prerušenie výkonu pracovnej činnosti najviac na jeden školský rok, ak pedagogický alebo odborný zamestnanec vykonával pracovnú činnosť nepretržite najmenej desať rokov u zamestnávateľa. Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za čas prerušenia výkonu pracovnej činnosti nepatrí mzda alebo plat (§82 ods. 5 zákona č. 138/2019 Z. z.). Zamestnávateľ povolí prerušenie výkonu pracovných činností od prvého dňa školského roka, ktorý nasleduje po školskom roku, v ktorom PZ a OZ písomne požiadal o prerušenie pracovnej činnosti.
9. Zmluvné strany sa zaväzujú neodkladne informovať o zdrojoch a príčinách sociálneho napätia, neodkladne o nich spolu rokovať v duchu sociálneho dialógu so snahou dosiahnutia prijateľných riešení.
10. Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožní im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z. z.).

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ ako obdobie sociálneho mieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok alebo výluky v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ak nedôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 18

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku, tak že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 330,- EUR. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. ZO OZ smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť alebo námietku v prvej inštitúcii, na úrovni zamestnávateľa, resp. v ZO OZ, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona č. 6/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach.
2. Sťažnosti alebo námietky sa musia riadne evidovať, prešetriť. Na vybavenie sťažnosti má zamestnávateľ 60 pracovných dní; v zložitých prípadoch je možné lehotu na vybavenie sťažnosti predĺžiť o 30 pracovných dní (§ 13 ods. 1 zákona č. 9/2010 Z. z. v platnom znení).

3. Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania sťažnosti, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov, o čom bude vopred informovaný zo strany zamestnávateľa.
4. Ak nepríde k dohode medzi vedúcim zamestnancom na pracovisku a ZO OZ v riešení sporu, sťažnosti a pod., tak sa do 15 dní odstúpi na rokovanie: zamestnávateľ – Rada ZO OZ, prípadne zamestnávateľ – Výbor Rady ZO OZ.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
6. Súhlas, prerokovanie, prejednanie a informovanie ZO OZ sa potvrdí pečiatkou a podpisom zástupcu ZO OZ podľa právomoci zo Štatútu Rady ZO.

Článok 20

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO OZ, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO OZ poskytnúť jej:
 - podľa potrieb telefónnu linku, internetové spojenie, osobný PC pripojený na tlačiareň, využiť zdarma kopírovací prístroj,
 - jednu miestnosť a jej vnútorné zariadenie, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán, a to v prípade dohody so správcom miestnosti,
 - priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
 - miestnosti na náklad zamestnávateľa za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, na účely oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia,
 - zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na náklad zamestnávateľa.

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) informovať odborovú organizáciu:
 - o platovej neschopnosti zamestnávateľa (zákon č. 461/2003 Zb. z.) do 5 dní od jej vzniku,

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, o pracovných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvode prechodu,
 - c) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP), - pri hromadnom prepúšťaní o:
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať ,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva ,
 - d) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - e) dobe, počas ktorej sa hrom. prepúšťanie bude uskutočňovať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
 - o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa (§ 237 ods. 4 ZP),
 - o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa (§ 238 ods. 2 ZP),
 - o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2022, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách,
 - o použití mzdových prostriedkov,
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie OOPP) v znení neskorších predpisov.
- b) vyžiadať si predchádzajúci súhlas ZO OZ alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie predpisov a pravidiel BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom (členom výboru ZO OZ), na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 a 8 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie vrátane predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6, 7, 8, 9 a 10 ZP),
 - prijatie plánu dovolení (§ 111 ods. 1 ZP),
 - určenie hromadného čerpania dovolení (§ 111 ods. 2 ZP),
 - určenie výplatného termínu (§ 130 ods. 2 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§142 ods. 4 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancom stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 9 písm. a/ ZP),

- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 9 písm. c/ ZP),
- vydanie a obsah pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č.552/2003 Z. z.),
- vymedzenie okruhu pracovných činností, remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce, do ktorých zamestnávateľ zaradi zamestnancov, 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 zákona č. 553/2003 Z. z.),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č. 152/1994 Zb. z. o sociálnom fonde),
- vytvorenie a uzatvorenie KZ, úprava podmienok na určenie zložiek platu v KZ alebo vnútornom platovom predpise (§ 229-231 ZP).

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- rozdelenie pracovného času tej istej zmeny (§ 90 ods. 6 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započítava do pracovného času (§ 90 ods.10 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- zavádzanie zmien noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, prehlbovanie kvalifikácie a jej zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody od zamestnanca a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, ak škoda presahuje 50 EUR (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhradu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP),
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP).

2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie a na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 22

Závazky odborovej organizácie

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

Článok 23

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a § 8 zákona č. 124/2006 Z .z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný vytvárať a sústavne zaisťovať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich zamestnancov ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom, vykonávať opatrenia na ich úpravu,
 - f) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život,
 - g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
 - h) kontrolovať používanie OOPP, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - i) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,

- j) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určí zákaz fajčenia na pracoviskách.

Článok 24

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne 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,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s Nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytnutie používania OOPP.

Článok 25

Pracovné podmienky

1. Pracovný čas zamestnancov je 37 a pol hodiny týždenne, ak zamestnanec vykonáva pravidelne prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je jeho pracovný čas 36 a štvrt' hodiny týždenne (čl. II bod 1 KD). Pracovnú dobu zamestnancov určí pracovný poriadok.
2. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe a s platnosťou najmenej na týždeň (§ 250b ods. 3 ZP).
3. Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom

- a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
 - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti. Počas výkonu práce z domácnosti zamestnancovi nepatrí mzda za prácu nadčas.
4. Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach, učiteľka materskej školy, kuchárka, upratovačka, školníčka. V takomto prípade ide o prekážku na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho funkčného platu, najmenej však v sume minimálnej mzdy.
5. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku (čl. II bod 2 KD). Nepedagogickým zamestnancom sa zvyšuje výmera dovolenky o 1 týždeň v kalendárnom roku v závislosti od veku a odpracovaných rokov (t. j. 6 týždňov – čl. III bod 1 KD).
6. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpať dovolenku trvajúcu viac ako 1 týždeň cez školský rok v prípade (dovolenka, s ktorou disponuje zamestnanec), že ide o kúpele a rehabilitačno – liečebné pobyty na návrh lekára. Zamestnanec však musí mať dostatok dovolenky v čase hlavných prázdnin.
7. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred (§ 250b ods. 4 ZP), a ak ide o nevyčerpanú dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca.
8. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho písomnú žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu (čl. II bod 6 KD). Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané voľno poskytnúť za nasledovných podmienok:
- a) pracovné voľno sa poskytne, ak zamestnanec písomne požiadala aspoň 3 pracovné dni vopred,
 - b) pracovné voľno sa poskytne aj za iných podmienok, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa.
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým a odborným zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
10. Finančné náhrady za služobné cesty, ktoré nariadi zamestnávateľ, budú preplácané podľa zákona o cestovných náhradách.
11. Plán dovoleniek je povinná riaditeľka školy, príp. ním poverená osoba, predložiť do 1. februára príslušného roka na odsúhlasenie predsedovi ZO OZ. V čase mimoriadnej

situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ predloží plán dovoleníek v neskoršom termíne na odsúhlasenie.

12. Zmluvné strany vypracujú opatrenia na zlepšenie zisteného neuspokojivého pracovného prostredia.
13. Sociálna oblasť a ďalšia starostlivosť o zamestnanca sa riadi pravidlami o tvorbe a použití SF, ktoré sú súčasťou tejto KZ.

Článok 26

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§ 30 e 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) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z.z.).
- d) prispievať zamestnancom príspevok na ozdravné a regeneračné účely v zmysle zásad tvorby a čerpania SF.

Článok 27

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Zamestnávateľ umožní vo výnimočných prípadoch zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby školy, čerpať 1 týždeň dovolenky na zotavenie aj cez školský rok (max. 1-krát za 3 roky), ak o ňu v dostatočnom časovom predstihu požiadajú prostredníctvom svojich priamych nadriadených a informujú riaditeľku školy. Uprednostní najmä tieto dôvody:
 - exkurzno – vzdelávaciu činnosť,
 - ošetrovanie rodinného príslušníka,
 - pohreb,
 - sťahovanie,
 - súkromné majetkovo –právne záležitosti,
 - odborný rast.

Článok 28

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu..
2. V čase, keď sa nevarí v školských jedálňach, bude zamestnancom po odpracovaní 4 hodín na pracovisku poskytnutý finančný príspevok na stravu zaslaním na osobný účet zamestnanca do mzdy alebo stravné lístky (na základe písomného potvrdenia výberu zamestnanca a to raz ročne, vždy na začiatku kalendárneho roka alebo pri podpise KZ, § 152 ods. 7 ZP). Pokiaľ bude obmedzená sloboda pohybu a pobytu zákazom vychádzania v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu sa zamestnancom, ktorí budú vykonávať prácu z domácnosti po odpracovaní 4 hodín poskytne finančný príspevok/stravný lístok na stravu.
3. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie zaslaním na osobný účet zamestnanca do mzdy aj zamestnancovi pri výkone práce z domácnosti (§ 250b ods. 2 ZP), ak mu nezabezpečí stravovanie podľa odseku 1.
4. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
5. Zamestnávateľ umožní stravu zamestnancom, ktorí sa preukážu potvrdením od lekára, aj zamestnancom, ktorí čerpajú riadnu dovolenku počas školského roka.
6. Zamestnávateľ v prípade sťažností na stravovanie preverí jej opodstatnenie v spolupráci so ZO OZ a vyvodí príslušné opatrenia.
7. Zamestnávateľ umožní zamestnancom usporiadať rodinné oslavy, posedenia pri príležitosti pracovných, životných jubileí, členské a výročné schôdze ZO OZ bez nároku na finančné krytie prenájmu miestnosti. Platená bude len časť skutočných nákladov na spotrebu vody, plynu a elektrickej energie.
8. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,44 € na jedno hlavné jedlo.

10. Zamestnávateľ umožní stravovanie v školskej jedálni zamestnancom poberajúcim invalidný dôchodok a pracujúci na skrátenej úväzok za rovnakých podmienok ako u ostatných zamestnancov.

Článok 29

Starostlivosť o kvalifikáciu

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

Článok 30

Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídela a ďalším prídedom podľa bodu čl. II bod 8 KD. Povinný prídela je 1 %, ďalší prídela je vo výške 0,05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných na výplatu za bežný rok.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 31

Záverečné ustanovenia

1. Obidve zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať. Akékoľvek zmeny a doplnky urobiť po vzájomnej dohode. Návrh na ne môže podať písomne ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá strana je povinná neodkladne, najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu o tomto s predkladateľom rokovať.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
4. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa

zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informuje odborovú organizáciu.

5. Platnosť KZ je najdlhšie do 28. februára 2024.
6. Výdavky spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane nákladov na písanie KZ a jej rozmnožovanie hradí zamestnávateľ.
7. Súčasťou KZ sú:
 - Zásady pre tvorbu a čerpanie SF 2022,
 - Splnomocnenie pre predsedu ZO OZ na rokovanie a uzatvorenie KZ na rok 2022.

Vo Valaskej, dňa 18. februára 2022

.....
Mgr. Iveta Babčanová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
Mgr. Stanislava Kaliská
predseda ZO OZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa, č. ú. SK54 0200 0000 0017 3898 3159. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd (plátov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za daný mesiac.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
6. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Zuzana Slivková.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024:

a)	povinný prídelen vo výške 1,05%	2 300,00 €
b)	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	7 476,97 €
	SPOLU	9 776,97 €

Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024:

a)	stravovanie	1 650,00 €
b)	sociálna výpomoc nenávratna	1 500,00 €
c)	sociálna výpomoc návratná	1 000,00 €
d)	kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a rekreačná činnosť	5 000,00 €
e)	liečebná starostlivosť	500,00 €
f)	náklady na odborovú organizáciu	126,97 €
	SPOLU	9 776,97 €

Článok 3

Čerpanie sociálneho fondu

Zásady použitia sociálneho fondu:

1. Stravovanie:

V zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde prispieva zamestnávateľ zo sociálneho fondu zamestnancom na zabezpečenie stravovania vo vlastných stravovacích zariadeniach na jedno hlavné jedlo denne sumou 0,44 €.

2. Sociálna výpomoc nenávratná:

a/ pri úmrtí zamestnanca sa poskytne rodine pozostalých po predložení kópie úmrtného listu nenávratná sociálna výpomoc vo výške 150,- €

b/ pri úmrtí rodinného príslušníka sa poskytne sociálna nenávratná výpomoc zamestnancovi po predložení kópie úmrtného listu - manžel, manželka, druh, družka 100,- € , dieťa 100,- €.

c/ pri narodení dieťaťa poskytne zamestnávateľ zamestnancovi príspevok vo výške 35,- € , na základe žiadosti zamestnanca a kópie rodného listu dieťaťa.

d/ v prípade dlhodobej PN zamestnanca viac ako 3 mesiace, po zvážení výšky straty na zárobku a predložení dokladov o zvýšených nákladoch na nákup liekov, zdravotných pomôcok, liečenia, na základe žiadosti zamestnanca do výšky 100,- €.

3. Sociálna výpomoc návratná:

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na preklenutie zložitej finančnej situácie rodiny návrat. soc. výpomoc. Zamestnanec predloží žiadosť v ktorej preukáže sociálnu odkázanosť rodiny a doloží celkový príjem rodiny. Sociálna výpomoc sa poskytuje max. raz za 3 roky, pričom maximálna suma pre jedného zamestnanca je 500,- €. Splátky sociálnej návratnej výpomoci sa realizujú mesačne zrážkou zo mzdy minimálne 30,- € závisle od príjmu zamestnanca. Žiadosti budú posudzované individuálne na spoločnom zasadnutí výboru ZO OZ PšaV na Slov. a zamestnávateľa.

Kritéria na poskytovaniesociálnejnávratnej výpomoci:

- zamestnanec je v trvalom pracovnom pomere,
- riaditeľ školy, školského zariadenia sa písomne vyjadrí k opodstatnenosti uvedených dôvodoch v žiadosti.

Žiadosť odporučí príslušná odborová organizácia,

- na odkúpenie bytov do osobného vlastníctva, riešenie bytovej situácie,
- plynofikáciu,
- na základné vybavenie domácnosti, havárii elektrospotrebičov,
- na nákup základných životných potrieb rodiny /napr. uhlia/, sezónneho oblečenia v prípade vážnej sociálnej odkázannosti,
- pri rozviazaní pracovného pomeru je zamestnanec povinný vrátiť zostatok návratnej sociálnej výpomoci ku dňu ukončenia pracovného pomeru.

4. Liečebná starostlivosť:

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na úhradu liečebných nákladov do výšky 70,- €, 1x za 3 roky na základe žiadosti zamestnanca a po predložení potvrdenia o zvýšených nákladoch súvisiacich s ochorením zamestnanca a jeho zvýšených nákladoch s liečbou. /zuby, okuliare, rehabilitácia/

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na úhradu povinnej lekárskej prehliadky do výšky nákladov 1x za 2 roky na základe žiadosti zamestnanca.

5. Kultúrne, spoločenské a vzdelávacie a športové aktivity:

a/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na náklady spojené so vzdelávaním na základe žiadosti zamestnanca a preukázaných výdavkoch so vzdelávaním /max. do výšky 20,- €, 1x ročne./

b/ Na základe záujmu zamestnancov pripravíme zájazd na kultúrno-spoločenské podujatia do výšky 100,00 € na zamestnanca 1x za dva roky. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou pripraví pri príležitosti Dňa učiteľov kultúrno - spoločenský večer.

6. Príspevok na úhradu nákladov odborovej organizácie.

Zamestnávateľ prispeje na činnosť odborovej organizácie a jej nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz nevyhnutných na kolektívne vyjednávanie medzi odborovým orgánom a zamestnávateľom sumu vo výške 0,05 % prídelu do sociálneho fondu.

Článok 4 ***Zdaňovanie***

V zmysle zákona SR č. 595/2003 Zb. z. o daniach z príjmov, v znení neskorších predpisov, možno zdaňovať osobitnou sadzbou dane 19% len tie príjmy z prostriedkov sociálneho fondu, ktoré sú poskytované v súlade s § 7 zákona SR č. 152/94 Zb. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov. Akékoľvek iné plnenie poskytnuté zamestnancom zo sociálneho fondu sa posudzuje ako súčasť celkového príjmu zamestnanca zo závislej činnosti a

funkčných pôžitkov zdaňovaných preddavkovým spôsobom. Od dane sú ku dňu účinnosti KZ oslobodené príjmy taxatívne určené v § 5 ods. 7 zákona o daniach z príjmov, a to:

a) *nepeňažné príjmy zamestnanca poskytnuté ako:*

- hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečeného prostredníctvom iných subjektov,
- hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku,

b) *peňažné príjmy zamestnanca poskytnuté ako*

- použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom,
- náhrada príjmu a príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti poskytovaná zamestnávateľom svojmu zamestnancovi, to znamená, že dočasná práceneschopnosť trvá dlhšie ako pol roka,
- sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca alebo zmiernenia následkov živelných udalostí,
- finančný príspevok zamestnávateľa na stravovanie zamestnanca.

Článok 5

Disponovanie s fondom

Východiskový rozpočet sociálneho fondu schvaľuje zamestnávateľ a ZO OZ. Spoločné disponovanie s prostriedkami sociálneho fondu má zamestnávateľ a predseda ZO OZ a ich použitie podlieha schváleniu obidvoch zmluvných strán.

O stave fondu bude zamestnávateľ informovať predsedu ZO OZ, raz ročne, formou poskytnutia zborníka účtovania.

Žiadosti sa podávajú správcovi SF. Žiadosť musí obsahovať osobné údaje o zamestnancovi, vrátane adresy bydliska. Jej súčasťou je stanovisko príslušného výboru ZO OZ PŠaV. V prílohe žiadosti budú písomné doklady, potvrdenia, ktoré dokazujú opodstatnenosť žiadosti.

Tieto zásady sú súčasťou KZ 2022 a nadobúdajú účinnosť dňom 01. marca 2024 a končia účinnosť dňom prijatia nových Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Valaská, 27. február 2024

.....
Mgr. Iveta Babčanová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
Mgr. Stanislava Kaliská
predseda ZO OZ

DODATOK č.1

ku Kolektívnej zmluve na rok 2023

V súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v zmysle Článku 4 ods. 2 - Zmena kolektívnej zmluvy uzatvorenej dňa 18. februára 2022 medzi zmluvnými stranami:

Materskou školou so sídlom vo Valaskej, Švermova 8, IČO 42310989, zastúpenou Mgr. Ivetou Babčanovou, riaditeľkou materskej školy

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole, Švermova 8, 976 46 Valaská, IČO 50866702, zastúpenou Mgr. Stanislavou Kaliskou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie.

V zmysle Kolektívnej zmluvy na rok 2024 sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2024. Znenie jednotlivých článkov sa upravuje nasledovne:

Článok 16

Pracovno-právne vzťahy

Dopĺňa sa ods. 11, ktorý znie:

V zmysle § 48, ods. 4 d) Zákonníka práce sa dojednáva, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné v prípade vykonávania práce pedagogický asistenti - podľa § 21 zákona číslo 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zamestnávaných v rámci národného projektu „**Podpora pomáhajúcich profesií 3 (NP POP 3).**“ Kód ITMS 2014 pre príslušný národný projekt : PSK-MSVVS-001-2023-NP-ESF+.

Tento Dodatok č.1 ku Kolektívnej zmluve je účinný od 01.09.2023 a je záväzný pre zmluvné strany a pre jej právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Valaská, 21. august 2023

.....
Mgr. Iveta Babčanová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
Mgr. Stanislava Kaliská
predseda ZO OZ

Dodatok č. 2
ku Kolektívnej zmluve na rok 2024

uzatvorenej dňa 27.2.2024 medzi zmluvnými stranami:

Materskou školou so sídlom vo Valaskej, Švermova 8, IČO 42310989, zastúpenou Mgr. Ivetou Babčanovou, riaditeľkou materskej školy

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole, Švermova 8, 976 46 Valaská, IČO 50866702, zastúpenou Mgr. Stanislavou Kaliskou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie.

V zmysle Kolektívnej zmluvy na rok 2024 sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2024. Znenie jednotlivých článkov sa upravuje nasledovne:

Článok 3
Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

2. predlžuje sa účinnosť kolektívnej zmluvy uvedená v čl. 3 ods. 3 do 31.8. 2024

Článok 7
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

7. E Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

7. I Príplatok za profesijný rozvoj

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
 - a) 12 % 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.
- (2) 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.

- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadala o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nesplňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (8) 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.
- (9) 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.

Článok 8

Odstupné a odchodné, individuálne práva zamestnancov z KZ

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) jeho dvojnásobku 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) jeho dvojnásobku 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) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.
- (4) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 22

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.

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 predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Článok 31
Záverečné ustanovenia

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť 01.03. 2024. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods.6 zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise tohto dodatku, dodatok zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

Vo Valaskej dňa 27.02. 2024

.....
Mgr. Iveta Babčanová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
Mgr. Stanislava Kaliská
predseda ZO OZ