

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2022 – 2024

Obsah

Prvá časť – úvodné ustanovenia

Článok 1	Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy	4
Článok 2	Uznanie odborovej organizácia a zamestnávateľa	5
Článok 3	Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy	5
Článok 4	Zmena kolektívnej zmluvy	5
Článok 5	Archivovanie kolektívnej zmluvy	6
Článok 6	Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou	6

Druhá časť – Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7	Výplata platu, preddavku na mzdy a zrážky z platu	6
Článok 8	Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť	6
Článok 9	Osobný príplatok	7
Článok 10	Odstupné a odchodné	7
Článok 11	Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie	8
Článok 12	Pracovný čas zamestnancov	8
Článok 13	Dovolenka na zotavenie	8

Tretia časť – Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14	Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie	9
Článok 15	Riešenie kolektívnych sporov	9
Článok 16	Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností	10
Článok 17	Zabezpečenie činnosti odborových orgánov	10
Článok 18	Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spoločného rozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti	

11

Článok 19	Závazky odborovej organizácie	13
Článok 20	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	13
Článok 21	Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP	14
Článok 22	Zdravotnícka starostlivosť	15
Článok 23	Starostlivosť o zamestnancov	15
Článok 24	Stravovanie	16
Článok 25	Starostlivosť o kvalifikáciu	16

Článok 26	Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie	17
Článok 27	Rekreačné poukazy	17

Štvrtá časť – záverečné ustanovenia

Článok 28	Záverečné ustanovenia	19
-----------	-----------------------	----

Prílohy

Príloha č. 1	Plnomocenstvo	20
Príloha č. 2	Kritériá na priznanie osobného príplatku zamestnancom ZŠ Odborárska	21
Príloha č. 3	Zásady tvorby a použitia Sociálneho fondu v roku 2021	23
Dodatok č.1	Zamestnávanie pedagogických, nepedagogických a odborných zamestnancov na dobu určitú	27

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená na rok 2022 - 2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Odborárska 1374, Nové Mesto nad Váhom, 915 01, číslo organizácie 73-1011-304, zastúpenou **PaedDr. Janou Hunovou**, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie OZ a na základe plnomocenstva zo dňa 14. 12. 2021 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou Odborárska 1374, Nové Mesto nad Váhom, 915 01, IČO: 36125148, zastúpenou **PaedDr. Jaroslavom Jeřábkom**, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 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. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 14.12. 2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani **PaedDr. Janu Hunovú**.

Plnomocenstvo z 14. 12. 2021 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 21.12.2001. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

- (4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochranc verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľ'a

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľ'a v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľ'a, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľ'a pri skončení pracovného pomeru (§ 240 ods. 8 ZP), ak ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021, okrem článku 22 bod 2. a), ktorý nadobúda platnosť od 1. februára 2019. Účinnosť KZ končí dňom 31. decembra 2024.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľ'ovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v piatich rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 8

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať príplatky a poskytovať náhradné voľno za prácu nadčas v súlade s OVZ.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi pri dosiahnutí životného jubilea 50.-tich a 60.-tich rokov veku odmenu za pracovné zásluhy v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c / OVZ).

Článok 9

Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ).
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky).

Článok 10

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné, a to vo výške:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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) ZP 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 priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, alebo predčasný starobný dôchodok zamestnávateľ vypláť zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej DDS) alebo doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) bude 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, v prípade ak by bola počas roka 2021 takáto zamestnávateľská zmluva uzavretá.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS alebo DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

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

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(2) Dovolenka pedagogického a odborného zamestnanca podľa zákona 138/2019 Z.z.

(§ 103 ods.3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(3) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods.3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

(4) Zamestnávateľ zachová pedagogickým zamestnancom právo čerpať dovolenku v čase hlavných prázdnin min. 30 dní. Dovolenku v dĺžke 5 pracovných dní čerpajú pedagogickí zamestnanci v termíne vianočných prázdnin. Pokiaľ nevyžadujú prevádzkové potreby organizácie prítomnosť pedagogických zamestnancov na pracovisku v čase neprítomnosti žiakov (vedľajšie prázdniny, iné

výluky vyučovania najmä vo vykurovacom období ...), potom títo:

- a) čerpajú riadnu dovolenku, ktorú nevyčerpali za minulý kalendárny rok počas hlavných prázdnin v danom roku
- b) čerpajú náhradné voľno za činnosť v mimopracovnom čase v zmysle § 97 ZP alebo neplatené nadčasové hodiny. Pod pojmom neplatené nadčasové hodiny sa rozumejú zastupované hodiny v prípade, že sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli o poskytnutí náhradného voľna v zmysle § 121 ZP,
- c) v nevyhnutných prípadoch, ak je to v záujme organizácie, vykonávajú individuálnu prácu mimo pracoviska.

(5) Dovolenska nepedagogických zamestnancov je organizovaná nasledovne:

- 5 pracovných dní v termíne vianočných prázdnin
- 15 pracovných dní v období hlavných prázdnin, v termíne podľa výberu pracovníka, po dohode s vedúcim organizačnej zložky
- zostávajúci čas v inom termíne po dohode s vedúcim organizačnej zložky

(6) Zamestnávateľ vyvinie pri organizovaní celozávodnej dovolenky úsilie, aby boli zohľadnené individuálne požiadavky zamestnanca.

(7) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi v odôvodnených prípadoch čerpať dovolenku i počas, v priebehu školského roka.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v Zákone č. 2 / 1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zarúčené 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 15

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumujú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokováním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nespĺnenie dohodnutého záväzku v sume 330 euro. Zmluvná pokiaľ podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 3 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborej organizácie poskytnúť jej:

- prístup k telefonickej linke za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu
- svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia
- priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej

informovanosti zamestnancov

- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods. 1 a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom podľa § 138 ods. 1 ZP pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a podľa § 138 ods. 2 pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, jej zložiek a darovaní ďalších biologických materiálov, na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 18

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

I. Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
- výpoved' alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje plat v zmysle (§ 142 ods.4 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použití (§ 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

II. Písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa polročne (§ 47 ods. 4 ZP),
- pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - e) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - f) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - g) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - h) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - i) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP)
- opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods.6 zák.č.124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z.)

III. Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.7 písm. a/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. c/ ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri

pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);

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

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) **Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:**
 - a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c/ zákona o BOZP),

- b) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
- c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l/ zákona o BOZP),
- d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- e) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa, a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,
- f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- g) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- h) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- i) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky - OOPP (§ 6 ods.2 písm. b) zákona o BOZP),
- j) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
- k) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- l) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- m) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§ 6 ods.10 zákona o BOZP),
- o) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
- p) umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP (§ 29 zákona o BOZP).

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u ZŠ Odborárska 1374KZ 2022 - 2024

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 samostatne vyšetrovať
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, 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-krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - 1-krát 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 poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu nepedagogického zamestnanca na svoj náklad
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem
- (2) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - a) od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
 - b) od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č.462/2003 Z. z.)

Článok 23

Starostlivosť o zamestnancov

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom v mimopracovnom čase v záujme starostlivosti o zamestnancov bezplatné využívanie telovýchovného komplexu v dohodnutých termínoch za týchto podmienok:

- bude prítomný pracovník školy zodpovedný za prevádzku zariadenia v mimopracovnom čase
- nebude prekročená povolená kapacita telovýchovného zariadenia
- budú dodržané predpisy pre prevádzku zariadenia a zásady BOZP a PPO
- ak si zamestnanec prizval hostí, bude sa zdržiavať v zariadení po celú dobu ich prítomnosti

(2) Organizácia umožní zamestnancom školy na základe písomnej požiadavky a so súhlasom riaditeľa, výhradne pre osobnú potrebu a nie za účelom zisku, používať školské priestory, zariadenia a mechanizmy:

- strojové vybavenie organizácie na vykonanie prác menšieho rozsahu, súvisiace s údržbou majetku v osobnom vlastníctve. Podmienkou je kvalifikačný predpoklad pre danú prácu a absolvovanie vstupného školenia BOZP
- náradie a nástroje inventáru školy na bezprostredne nevyhnutný čas
- priestory na dočasné uskladnenie materiálu v súkromnom vlastníctve za úhradu
- priestory a zariadenia na účely rodinných osláv za úhradu režijných nákladov

(3) Organizácia umožní zamestnancom školy a ich rodinným príslušníkom na základe písomnej požiadavky a so súhlasom riaditeľa, bezplatne používať vybavenie učební (audiovizuálnu techniku, výpočtovú techniku a pod.) za účelom ich ďalšieho vzdelávania sa.

Článok 24

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v prípade prerušenej prevádzky v stravovacom zariadení dodávateľským spôsobom.

(3) V prípade prerušenej prevádzky v stravovacom zariadení, ak nebude možné zabezpečiť stravovanie zamestnancov dodávateľským spôsobom, poskytne zamestnávateľ stravovanie formou stravných lístkov vo výške 3,90 Eur alebo finančným príspevkom na stravovanie vo výške 2,10 Eur.

(4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške minimálne 55 % ceny jedla

(5) Pri pracovnej ceste zamestnávateľ postupuje pri preplácaní stravného podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(6) Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám

nasledovne:

- žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa, počas športových súťaží a iných akcií na škole – za cenu, ktorá sa skladá z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a režijných nákladov
- ostatné osoby – za cenu stravnej jednotky a režijných nákladov

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 26

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

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- (2) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 3, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Článok 27

Rekrečné poukazy

- (1) Príspevok na rekreáciu je zamestnancom povinný poskytnúť zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov.

Počet zamestnávaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov (vo fyzických osobách) za predchádzajúci kalendárny rok.

(2) Na poskytnutie príspevku musia byť splnené podmienky:

- a) Zamestnanec je zamestnaný v pracovnom pomere (pri dohode nárok nie je).
- b) Pracovný pomer trvá ku dňu začatia rekreácie nepretržite najmenej 24 mesiacov.
- c) Zamestnanec preukáže oprávnené výdavky najneskôr **do 30 kalendárnych dní** odo dňa skončenia rekreácie.

(3) Základná podmienka na priznanie príspevku je pracovný pomer. Môže to byť pracovný

- pomer na dobu neurčitú alebo na dobu určitú.
- môže to byť pracovný pomer na plný pracovný čas alebo na kratší pracovný čas, v tomto prípade sa kráti maximálna možná výška príspevku.

(4) Nárok na príspevok na rekreáciu tak majú aj zamestnanci, ktorých pracovný pomer ku dňu začatia rekreácie trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov a aktuálne sú:

- a) na materskej alebo rodičovskej dovolenke
- b) dlhodobu uvoľnení na výkon verejnej funkcie, odborovej funkcie a pod.
- c) na neplatenom voľne
- d) na PN a pod.

(5) Zamestnanec musí o príspevok požiadať na predpísanom tlačive najneskôr 30 dní po skončení rekreácie. Zamestnanec môže o príspevok v priebehu jedného kalendárneho roka požiadať len jedného zamestnávateľa.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe jeho žiadosti príspevok na rekreáciu vo výške **55% oprávnených výdavkov (viď d'alej), najviac však v sume 275 € ročne.**

Zamestnanec si môže v priebehu roka uplatniť nárok na príspevok viackrát - pri viacerých rekreáciách na nižšie sumy. Zamestnávateľ mu bude postupne vyplácať príspevky a sledovať, či sa neprekročí limit 275 €.

(7) Ak má zamestnanec kratší pracovný čas, maximálna možná ročná suma príspevku sa pomerne kráti podľa dohodnutého kratšieho pracovného času zamestnanca. Rozhodujúcim na určenie rozsahu sumy príspevku na rekreáciu je dohodnutý pracovný čas zamestnanca ku dňu začatia rekreácie.

(8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa nedohodne so zamestnancom inak.

(9) Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na:

- služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
- pobyty balíčky obsahujúce ubytovanie najmenej na dve prenocovania, stravovanie a iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemtročným vzdelávacím programom alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti (môžu to byť pobytové detské tábory ale aj viacdenné detské tábory, kde rodič ráno odovzdá dieťa a večer si ho prevezme).

(10) Ak zamestnanec preukazuje výdavky účtovným dokladom vystaveným v ubytovacím zariadení, z dokladu musí byť zrejmé, že v tomto zariadení zamestnanec strávil minimálne dve prenocovania. Účtovným dokladom sa rozumie faktúra vystavená naktomom bude rukou dopísané meno zamestnanca. Zamestnávateľ vypočíta príspevok na

(11) Príspevok nie je možné vyplatiť na základe osobitných účtovných dokladov vystavených napríklad pri kúpe vstupeniek alebo skipasov, ak si ich zamestnanec zakúpil osobitne mimo ubytovacieho zariadenia (zariadenie mu nesprostredkovalo ich nákup).

(12) Príspevok na rekreáciu je možné vyplatiť aj za organizované viacdenné aktivity azotavovacie podujatia počas školských prázdnin (všetkých) na území

Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca. Môže ísť o: pobytové viacdenné tábory, denné tábory(ráno rodič odovzdá dieťa, večer po návrate z práce si dieťa vyzdvihne). Podmienkou je, že ide o dieťa navštevujúce základnú školu, 1. až 9.ročník základnej školy, vrátane letných prázdnin na konci jednotlivých ročníkov. Môže ísť aj o dieťa navštevujúce 1. až4. ročník štúdia osemročného gymnázia (vrátane letných prázdnin na konci 4. ročníka).

- (13) Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca na ďalšie osoby, ktoré sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii a to na: manžela - manželku, vlastné dieťa, alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti

Štvrtá časť

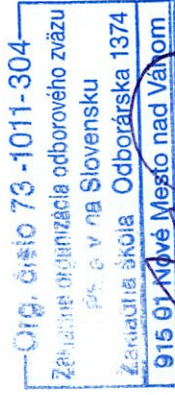
Záverečné ustanovenia

Článok 28

Záverečné ustanovenia

- (1) Táto KZ je vyhotovená v piatich exemplároch. Zamestnávateľ si ponechá jeden exemplár, jeden exemplár bude umiestnený v zborevní pre potreby zamestnancov ZŠ, jeden v školskej kuchyni pre potreby zamestnancov ŠK, jeden exemplár obdrží zástupca odborovej organizácie pre potreby svoje a zamestnancov.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, na znak čoho ju podpisujú.

V Novom Meste nad Váhom dňa 10. januára 2022



PaedDr. Jana Hunová
ZO OZ

Základná škola
Odborárska 1374
Nové Mesto nad Váhom
-1-

PaedDr. Jarošlav Jeřábek
riaditeľ školy

Príloha č. 1

Pln o m o c e n s t v o

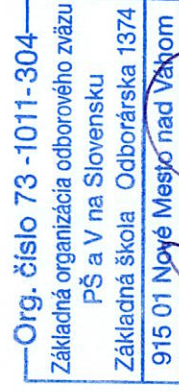
Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Odborárska 1374, číslo organizácie 73-1011-304, na základe uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 14. 12. 2021, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto **PaedDr. Janu Hunovú**, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na roky 2022 - 2024, ako aj ju splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2022 - 2024 v mene našej Základnej organizácie.

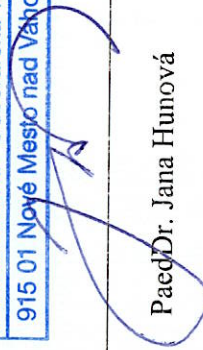
Nové Mesto nad Váhom 10. 01. 2022


za výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

Nové Mesto nad Váhom 10. 01. 2022




PaedDr. Jana Hunová

Príloha č. 2

Kritériá na priznanie osobného príplatku zamestnancom ZŠ Odborárska

A: Funkcie

1. vedenie PK, MZ
2. výchovný poradca
3. predseda OZ
4. vedenie kroniky školy
5. vedenie žiackeho parlamentu
6. koordinátor pre Zelenú školu
7. koordinátor prevencie
8. koordinátor informatizácie
9. koordinátor testovania
10. koordinátor dopravnej výchovy
11. tvorba webovej stránky školy

B: Správcovstvo kabinetných zbierok

1. vedenie kabinetu
2. vedenie registratúry
3. starostlivosť o zborovňu
4. starostlivosť o lekárníčky
5. starostlivosť o špecializovanú učebňu
6. príprava a realizácia inventarizácie

C: Práca v metodických orgánoch

1. príprava žiakov na športové a branné súťaže
2. príprava žiakov na výtvarné súťaže
3. príprava žiakov na literárne a recitačné súťaže
4. príprava žiakov na prírodovedné súťaže
5. organizácia exkurzií
6. organizácia školy v prírode
7. organizácia lyžiarskeho výcviku
8. organizácia plaveckého výcviku
9. organizácia školského kola súťaží

10. organizovanie návštevy kultúrnych vystúpení
11. organizácia vzdelávacích podujatí - besedy
12. príprava a organizovanie zápisu do 1. ročníka

D: Starostlivosť o nástenky, vitríny

1. starostlivosť o nástenku (mimo triedy)
2. starostlivosť o vitrínu
3. starostlivosť o výzdobu školy

E: Náročnosť učiteľovej práce

1. práca s integrovanými žiakmi
2. oprava štvrtročných písomných prác
3. práca v triede s nadpriemerným počtom žiakov

F: Rôzne aktivity

1. príprava kultúrnych vystúpení v obci
2. príprava školských podujatí - karneval, deň jablka, slávnosť tekvic, DOD, koledovanie
3. organizácia zberu – papier, gaštany
4. organizácia Dňa narcisov
5. prispievanie do obecného Informátora
6. práca v redakčnej rade školského časopisu
7. príprava rozhlasových relácií
8. príprava a spolupráca na projektoch
9. organizácia predaja kníh a učebných pomôcok žiakom

G: Kvalita práce

1. mimoriadne osobné schopnosti
2. dosahovanie mimoriadnych pracovných výsledkov
3. angažovanosť pri rozvoji školy a jej spoločenskom uznaní
4. dobré výsledky kontrolnej činnosti, vyššia kvalita práce
5. sústavné prehlbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti - vzdelávanie
6. vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností
7. racionálne hospodárenie s vodou a energiami
8. ochota krátkodobo zastupovať kolegu počas PN
9. dodržiavanie predpisov BOZP a PO

Príloha č. 3

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu v roku 2022

I. Všeobecné ustanovenia

V súlade so zákonom NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, stanovuje ZŠ Odborárska 1374, 915 01 Nové Mesto nad Váhom, po prerokovaní so zamestnancami a ZO OZ zásady tvorby a použitia sociálneho fondu (SF):

- 1) Prostriedky SF sú vedené na účte č. 5854838002/5600 v Prima banka Slovensko, a. s. pobočka Nové Mesto nad Váhom. Na tento účet sa prevádzajú vo výške 1/12 do 20 dní kalendárneho mesiaca vo výške 1,05 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 2) Zostatok prostriedkov sa prevádza do nasledujúceho roku.
- 3) Príspevok z fondu sa poskytuje zamestnancom, ktorí sú v evidencnom stave organizácie.
- 4) Podkladom na poskytnutie príspevku zo SF je žiadosť zamestnanca.
- 5) Zdaňovanie príspevku sa uskutočňuje v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.
- 6) V priebehu roka sa môže SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a ZO OZ.
- 7) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedná zamestnankyňa ekonomického úseku ZŠ Odborárska 1374, p. Ľubica Pažitná .

II. Tvorba a použitie sociálneho fondu na rok 2022

- 1) Zostatok SF k 1.1.2022 z predchádzajúceho roka 6 018,69 €
- 2) Tvorba SF v roku 2022..... 5 574,60 €
- 3) Použitie SF v roku 2022 **11 593,29 €**

- sociálna výpomoc nenávratná 650,00 €
- dary (vianočné poukážky) 2 893,29 €
- zdravotná starostlivosť (b.4 a 7) 920,00 €
- rekreácie a služby na regeneráciu pracovnej sily 3 000,00 €
- exkurzno-vzdelávacie zájazdy 3 580,00 €
- detské rekreácie 300,00 €
- telovýchovná, kultúrna, spoloč. a vzdelávacia činnosť 250,00 €

Spolu 11 593,29 €

III. Predpokladaná tvorba SF v roku 2022

- | | |
|---|--------------------|
| 1) Predpokladaný príjem vo výške 1,05% hrubej mzdy..... | 5 574,60 € |
| 2) Zostatok SF k 1. 1. 2021 z predchádzajúceho roka | 6 018,69 € |
| Spolu | 11 593,29 € |

IV. Použitie SF v roku 2022

1) Sociálna výpomoc pri prír. katastrofe

- | | |
|--|-------------------------|
| • so škodou do 3,3tis € | 1/10 z vyčíslenej škody |
| • so škodou nad 3,3 tis. € ... € | max. 350,00 € |

2) Preklenutie ťažkej sociálnej situácie.....

300,00 €

3) Sociálna výpomoc pri úmrtí

- | | |
|--|----------|
| • manžela / manželky | 200,00 € |
| • dieťaťa..... | 150,00 € |
| • zamestnanca (na každé jeho dieťa)..... | 100,00 € |
| • na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca | 50,00 € |

4.) Sociálna výpomoc pri dlhodobej práceneschopnosti

- | | |
|------------------------|----------|
| • nad 3 mesiace | 100,00 € |
| • nad 6 mesiacov..... | 150,00 € |
| • nad 9 mesiacov | 200,00 € |

5.) Odmena za bezpríspevkové darcovstvo krvi, kostnej drene

- | | |
|---------------------------------|----------|
| • diamantová plaketa | 180,00 € |
| • zlatá plaketa..... | 150,00 € |
| • strieborná plaketa | 100,00 € |
| • bronzová plaketa..... | 70,00 € |
| • darcovstvo kostnej drene..... | 100,00 € |
| • záchrana života | 200,00 € |

6.) Preplatenie vstupenky, pokladničného dokladu akcie, ktorej sa zamestnanec zúčastní ako súkromná osoba (preplatenie 1-krát ročne)

- | | |
|--|---------|
| • vstupenka na športové , kultúrne podujatie (1-krát ročne) | 30,00 € |
| • pokladničný doklad za masáž alebo ambulantnú kúpeľnú, príp.rehabilitačnú liečbu (1-krát ročne) | 30,00 € |

7.) Zdravotná starostlivosť

- na kúpeľnú liečbu , rehabilitačnú liečbu, ozdravný wellness pobyt zameraný na regeneráciu sily zamestnanca (1 – krát ročne)200,00 €
- nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca, pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením (jednorazovo) 70,00 €

8.) Rekreačné služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

- rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a OZ, EXOD a doplnkové rekreačné, **zverejnené v aktualitách zväzu** (1-krát ročne)..... 50,00 €

(Poznámka : Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.)

9.) Exkurzno-vzdelávacie a poznávacie zájazdy zamerané na doškoľovanie, vzdelávanie a regeneráciu sily zamestnanca, organizované ZO OZ

- exkurzno-vzdelávacie a poznávacie zájazdy v **tuzemsku** (pobyt, doprava, vstupenky na kultúrne, športové podujatia, do múzeí, galérií (1-krát ročne) 150,00 €

(Poznámka : Tento príspevok sa nevzťahuje na úhradu pobytu, ak zamestnanec využije čerpanie rekreačného príspevku.)

- exkurzno - vzdelávacie a poznávacie zájazdy v **zahraníčí** (pobyt, doprava, vstupenky na kultúrne, športové podujatia, do múzeí, galérií....)...(1-krát ročne)180,00 €

10.) Detské rekreačné

- regeneračno-oddychový pobyt pre deti zamestnancov (detský tábor, camp, pobyty organizované zamestnávateľom, ZO OZ.....) (1-krát ročne) 30,00 €

11.) Dary

- na konci kalendárneho roka sa zamestnancom poskytne jednorazová peňažná poukážka (prípadne dar) , podľa jednéhohlasného odsúhlasenia výboru ZO OZ (resp. podľa aktuálneho stavu čerpania sociálneho fondu)

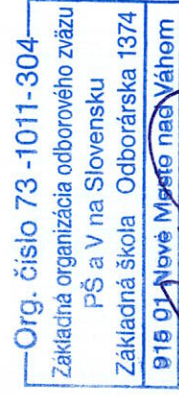
V. Záverečné ustanovenia

Zamestnanec predloží písomne žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci riaditeľovi školy. Prílohou žiadosti sú doklady:

- potvrdenie poisťovne, kópia úmrtného listu, potvrdenie lekára, fotokópia listu vlastníctva, potvrdenie miestnej samosprávy o vzniku udalosti, potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody, potvrdenie o nákupe liekov, potvrdenie o absolvovaní ambulantnej liečby, potvrdenie o zaplatení vstupenky na kultúrne, športové podujatia ako súkromnej osoby, potvrdenie o zaplatení rekreačného oddychového pobytu, rekreácie organizovanej ZO OZ, EXODu.....

Pravidlá tvorby a použitia SF nadobúdajú účinnosť dňom 01. 01. 2022
Ich účinnosť končí 31. 12. 2022

V Novom Meste nad Váhom dňa 10. januára 2022



PaedDr. Jana Hunová
ZO OZ

Základná škola
Odborárska 1374
Nové Mesto nad Váhom

PaedDr. Jaroslav Jeřábek
riaditeľ školy

Dodatok č.1

ku Kolektívnej zmluve,

uzatvorenej na rok 2022 – 2024 , medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Odborárska 1374, Nové Mesto nad Váhom, 915 01, číslo organizácie 73-1011-304, zastúpenou PaedDr. Janou Hunovou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie OZ a Základnou školou Odborárska 1374, Nové Mesto nad Váhom, 915 01, IČO: 36125148, zastúpenou PaedDr. Jaroslavom Jeřábkom, riaditeľom školy.

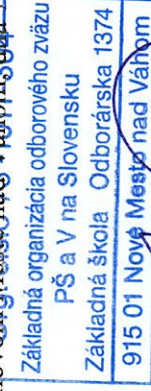
Článok 24

Stravovanie

- (3) V prípade prerušenej prevádzky v stravovacom zariadení, ak nebude možné zabezpečiť stravovanie zamestnancov dodávateľským spôsobom, poskytnie zamestnávateľ stravovanie formou stravných lístkov vo výške 4,80 Eur alebo finančným príspevkom na stravovanie vo výške 2,64 Eur.

Znamená to, že zamestnávateľ namiesto stravného lístku môže poskytnúť zamestnancovi priamo peniaze, ak si to zamestnanec zvolí. Zamestnanec môže výber uskutočniť resp. meniť len raz za 12 mesiacov. Do uskutočnenia výberu zamestnanca zamestnávateľ poskytne stravovacie poukážky alebo poskytne finančný príspevok na stravovanie na základe svojho rozhodnutia.

V novom Meste nad Váhom 3. mája 2022



.....
PaedDr. Jana Hunová
Predseda ZOOZ

Základná škola
Odborárska 1374
Nové Mesto nad Váhom

.....
PaedDr. Jaroslav Jeřábek
riaditeľ školy