

Kolektívna zmluva na rok 2024

uzatvorená dňa 26. 1. 2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Krtíšska 26, 991 22 Bušince, IČO: 42311101, zastúpenou PaedDr. Evou Čirbusovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 14. 12. 2023 (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou so sídlom v Bušinciach, Krtíšska 26, 991 22 Bušince,
IČO: 37831801, zastúpenou Mgr. Danou Strhárovou, riaditeľkou 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 číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku č. 3 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 14. 12. 2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani PaedDr. Evu Cirbusovú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 14. 12. 2023 tvorí Prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 7. 2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa. Ak je obec zamestnávateľom je potrebné dať namiesto slov „založenú zriaďovacou listinou“ slová „na základe zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení“ a namiesto „riaditeľa školy“ označiť funkciu štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", 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, 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 zamestnávateľa.
- (3) Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2024, nadobúda účinnosť 1. januára 2024 a končí 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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa. 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 uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. 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 3 dní od požiadania.

(2) 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
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§8OVZ).
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi 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 zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

- (1) 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, ktorý vykonáva činnosť supervízora, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,
- c) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti 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.

3. 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).

4. Plat za prácu nadčas

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 % (§19 OVZ).

5. 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 riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatoč len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatoč priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

(4) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

6. Príplatoč za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatoč 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) Príplatoč 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) Príplatoč za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadali o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatoč za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, prizná príplatoč za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatoč za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatoč za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatoč 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 príplatoč priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatoč za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

7. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

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

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

- (1) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
- (2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
 - a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
 - b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
 - c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
- (3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 5 % z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

9. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ) a pri dosiahnutí 60 rokov veku, priznať odmenu zo mzdových prostriedkov vo výške 300 €, ak odpracoval u zamestnávateľa 10 rokov.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 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.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods.8 ZP).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate platu za mesiac november upraviť výšku osobných príplatkov zamestnancom tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december vyčerpal celý ročný mzdový fond.

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ bude minimálne jeden mesiac vopred informovať zástupcov zamestnancov o organizačných alebo racionalizačných zmenách, ktoré súvisia s uvoľňovaním zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa zhodujú v tom, že vo všetkých prípadoch znižovania počtu zamestnancov bude prihliadnuté:

- a) ku kvalifikačným predpokladom, nadobudnutej praxi a schopnostiam zamestnanca,
- b) k ochrane nasledovných kategórií zamestnancov s odkazom na písmeno a)
 - osamelí a tí, ktorí sa starajú o deti do 15. rokov veku,
 - zamestnanci nad 50 rokov, ak u nich neprichádza do úvahy nárok na riadny starobný dôchodok.

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné a to najmenej vo výške:

- a) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné a to najmenej vo výške:

- a) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(5) 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 najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do

desiatich	pracovných	dní	po	jeho	skončení.
-----------	------------	-----	----	------	-----------

(6) 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.

(7) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie za podmienok, v sume:

- zamestnanec do 50 rokov.....20 €,

- zamestnanec nad 50 rokov... .. 25 €,

a to vo forme nepeňažného plnenia (od 1. 3. 2023).

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

Článok 11

Príspevok z nepeňažného plnenia

(1) Rozpočtová organizácia (zamestnávateľia nezaložení na podnikanie) majú možnosť aplikovať na nepeňažné plnenia (darčkové poukážky, príspevok zamestnávateľa na DDS, kultúrne a športové podujatia a aktivity, spoločné aktivity a posedenia), oslobodenie v zmysle paragrafu 5 ods. 7 písmeno o) ZDP, ak sa jedná o benefit pre zamestnanca. Uvedené oslobodenie sa aplikuje v mesiaci poskytnutia nepeňažného plnenia a eviduje sa na mzdovom liste zamestnanca.

(2) Pre každého zamestnanca je určená maximálna výška v úhrnnej sume najviac 500 eur za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov.

(3) Podmienky použitia príspevku: a) zamestnanec môže využiť benefit adekvátne odpracovanému obdobiu v kalendárnom roku,

b) príspevok neprináleží zamestnancovi na MD a PN v trvaní viac ako jedného roka,

c) zamestnancovi sa benefity z jednotlivých uskutočnených aktivít (ak sa ich zúčastní) premietnu v mzdovom liste,

d) preplácanie finančného benefitu pre zamestnanca (lístky na kultúrne a športové podujatia max. do výšky 30 eur) sa bude realizovať priebežne počas roka, a to následne po predložení príslušného pokladničného dokladu.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Odmeňovanie zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme sa vykonáva v zmysle zákona o odmeňovaní 553/2003 Z. z. a 138/2019 Z. z.

(2) Zamestnávateľ určí tarifný plat zamestnancovi, okrem pedagogického a odborného zamestnanca, podľa príslušnej stupnice platových taríf do najvyššej platovej tarify platovej

triedy, do ktorej ho zamestnávateľ zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat podľa zaradenia do platového stupňa /Zákon 553/2003 Z. z., §7, ods. 4/.

(3) Okruh pracovných činností vykonávajúcich zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 2, je po dohode zmluvných strán vymedzený nasledovne:

- odborná špecializovaná činnosť na úseku rozpočtovania, miezd, účtovníctva,
- samostatná odborná práca na úseku personálnych činností,
- práce na úseku školského stravovania, upratovacie a školnícke práce.

Článok 13 **Pracovný čas zamestnancov**

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v dvoch zmenách, v dvojzmennej prevádzke, ustanovuje sa im pracovný čas 36 a ¼ hodiny.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (3) V čase mimoriadnej situácie je zamestnávateľ oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti.
- (4) Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti, sa považuje práca na pozíciách: kuchárka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník, kurič, vychovávateľ ŠKD a pedagogický asistent.
- (5) Pracovný pomer na kratší pracovný čas a na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods. 2 v čase mimoriadnej situácie alebo výnimočného stavu, do dvoch mesiacov po ich odvolaní je možné predĺžiť jedenkrát, najviac na jeden rok.
- (6) Pracovný čas tej istej zmeny môže zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom rozdeliť na dve časti.
- (7) V zmysle § 52 Zákonníka práce – telepráca – vedenie mzdovej a personálnej agendy, vykonáva sa v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času z domácnosti zamestnanca. Zamestnávateľ zabezpečuje programové vybavenie a ochranu údajov.

Článok 14 **Dovolenka na zotavenie**

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov v kalendárnom roku.
- (2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, šesť týždňov.
- (3) Dovolenka zamestnanca, ktorý nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov.
- (4) Dovolenka pedagogického a odborného zamestnanca je deväť týždňov.
- (5) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň pre pedagogických zamestnancov a o dva týždne pre nepedagogických zamestnancov.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť za nasledovných podmienok:

- a/ pracovné voľno sa poskytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa aspoň 3 pracovné dni vopred,
- b/ pracovné voľno sa poskytne len ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16
Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 17
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 18
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

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

a) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno 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, najviac však:

- predseda výboru ZO – 3 dni v roku,

- členovia výboru ZO - 2 dni v roku.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj, rekondičné pobyty a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku v nevyhnutnom rozsahu, najviac však:

- predseda výboru ZO - 5 dní v roku,

- členovia výboru ZO - 3 dni v roku.

(5) Členský príspevok - člen, ktorý skončil pracovný pomer a poberá len dôchodok, člen, ktorý je na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke a poberá len materský alebo rodičovský príspevok, člen dlhodobo práceneschopný, ktorý poberá len nemocenské dávky, člen vedený v evidencii uchádzačov o prácu a člen bez príjmu platí členský príspevok vo výške 1, - € mesačne.

Článok 19

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:

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§97 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),

b) 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),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za 1/2 šk.- roka (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - 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) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods. 4 ZP),
- dať k nahliadnutiu štvrťročne výkazy celého účtovníctva (§ 229 ods. 1, 2 ZP);

Do odseku b/ sa dopĺňa:

- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods. 6 zákona č. 355/2007 Z. z.),
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.),
- plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.).

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenou

- pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 34 € (§ 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),
- 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),
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods. 6 zákona č. 355/2007 Z. z.),
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§ 7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.),
- plán profesijného rozvoja (§ 40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.).

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

Článok 20

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.
- (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 21

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.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

- b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- c) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- e) 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),
- f) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny., zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
Poznámka: Pitný režim je zabezpečený - v kuchyni aj v areáli školy je pitná voda.
- g) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP),
- h) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- ch) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- i) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- j) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP),

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 23 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z. z),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.),
- e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebazpoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z. z.).

Článok 24 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov - členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do desať rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 25 **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali 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 stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:

- a) bývalí zamestnanci zamestnávateľa - za plnú sumu ceny stravného lístka,
- b) iné dospelé osoby - za plnú sumu ceny stravného lístka,
- c) pre jedného rodinného príslušníka - bez nákladov na réžiu (platba len za potraviny).

Článok 26 **Starostlivosť o bývanie**

Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a o možnosti ich užívania zamestnancami.

Článok 27 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

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

Článok 28 **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom je vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,5 %
- (2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom v Prílohe č. 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť
Článok 29

Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6 zák. č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

V Bušinciach dňa 26. 1. 2024

Základná škola
s materskou školou
Bušince

PaedDr. Eva Čirboš
odborová organizácia

[Podpis]
zamestnávateľ

Príloha č. 1

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Krtíšska 26, 991 22 Bušince, IČO: 42311101, na základe uznesenia výboru základnej organizácie, zo dňa 14. 12. 2023, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto PaedDr. Evu Cirbusovú, predsedkyňu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2024, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

V Bušinciach dňa 14. 12. 2023


za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

V Bušinciach dňa 14. 12. 2023


PaedDr. Eva Cirbusová

Príloha č. 2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a 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 použitia SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: SK94 0200 0000 0016 4429 0554.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (8) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácii vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- (9) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- (10) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa pani Erika Vargová a predseda odborovej organizácie.

Článok 2
Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024

a) zostatok SF k 1.1.2024	1602,91
b) za 12/2023	720,75
c) povinný prídél vo výške 1%	6 000,-
d) ďalší prídél podľa §3 odst.1b 0,5%	3 000,-
e) iné príjmy	0
Spolu:	11 323,66 €

príspevky zo sociálneho fondu v nasledovnej výške :

- a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi vo výške 0,50 €/poskytnutý obed,
- b) dopravu do zamestnania a späť paušálne podľa možnosti zamestnávateľa 2x do roka cesta do zamestnania a späť minimálne 20 + 20 € max. 50 + 50 €,
- c) zdravotnú starostlivosť vo výške 15 €/zamestnanec /1x za 3 roky,
- d) paušálny príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej soc. politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov max. 50 €/rok,
- e) príspevok pri životných jubileách 150 €/osoba,
- f) príspevok pri odchode na dôchodok 200 €/osoba.

Rozpočet výdavkov:

- a) 4 000,-
- b) 4 133,66
- c) 140,-
- d) 2 250,-
- e) 600,-
- f) 200,-

Spolu: 11 323,66 €

Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Tvorba fondu

RO ZŠ s MŠ Bušince ako zamestnávateľ tvorí sociálny fond v nasledujúcom rozsahu :

Povinný prídelen vo výške 1% zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd /platov/ zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelen do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Ďalší prídelen vo výške 0,50 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd /platov/ zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelen do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

2. Vedenie fondu

Prostriedky fondu RO vedie na osobitnom účte v banke.

RO ZŠ s MŠ Bušince tvorí fond najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy. V prípade, že sa mzda vypláca vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy za uplynulý kalendárny mesiac. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

RO ZŠ s MŠ Bušince môže za mesiac december tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo platov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná RO ZŠ s MŠ Bušince najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

3. Použitie fondu

ZŠ s MŠ Bušince v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na :

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- dopravu do zamestnania a späť paušálne podľa možnosti RO,
- zdravotnú starostlivosť,
- paušálny príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej soc. politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov,
- príspevok pri životných jubileách,
- príspevok pri odchode na dôchodok.

Príspevok z fondu podľa bodu 2, písm. a) bude zamestnancom poskytovaný mesačne na základe skutočného počtu odobratých jedál vo výške určenej rozhodnutím riaditeľky RO.

Príspevok z fondu podľa bodu 2, písm. b) bude zamestnancom poskytnutý 2x ročne vo výške určenej rozhodnutím riaditeľky RO. Okruh zamestnancov určí riaditeľ RO v rozhodnutí.

Príspevok z fondu podľa bodu 2, písm. c) bude zamestnancom poskytnutý na :uviesť konkrétne úkony preventívnej zdravotnej starostlivosti, ktoré neuhrádza zdravotná poisťovňa, vo výške určenej rozhodnutím riaditeľky RO po predložení dokladu o zaplatení tohto úkonu. Doklady je možné predkladať počas celého kalendárneho roka – maximálne do 30. 11. v danom roku. Príspevok bude vyplácaný v mzde za mesiac november vo výplatnom termíne organizácie.

4. Možnosť vyplatiť paušál bez preukázania dokladu

Príspevok z fondu podľa bodu 2, písm. d) bude zamestnancom vyplácaný paušálne v sume určenej rozhodnutím riaditeľky RO . Príspevok bude vyplatený v mzde za mesiac november vo výplatnom termíne organizácie podľa fin. možnosti organizácie.

Príspevok z fondu podľa bodu 2, písm. e) pri životných jubileách (50 a 60 rokov).

Príspevok z fondu podľa bodu 2, písm. f) pri prvom odchode na dôchodok.

5. Rozhodnutie o výške poskytovaných príspevkov zo sociálneho fondu

V zmysle zákona 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a v zmysle vnútorný predpisu o zásadách RO ZŠ s MŠ Bušince pre tvorbu a použitie sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov týmto

určujem

príspevky zo sociálneho fondu v nasledovnej výške:

- a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi vo výške 0,50 €/poskytnutý obed,
- b) dopravu do zamestnania a späť paušálne podľa možnosti zamestnávateľa 2x do roka cesta do zamestnania a späť minimálne 20 + 20 € max. 50 + 50 €,
- c) zdravotnú starostlivosť vo výške 15 €/zamestnanec /1x za 3 roky,
- d) paušálny príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej soc. politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov max. 50 €/rok,
- e) príspevok pri životných jubileách 150 €/osoba,
- f) príspevok pri odchode na dôchodok 200 €/osoba.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.


.....
zamestnávateľ

Základná škola
s materskou školou
Bušince


.....
odborová organizácia

Kritériá priznania osobného príplatku/odmien

Osobný príplatok alebo odmenu možno priznať podľa nasledujúcich kritérií prerokovaných na pedagogickej rade:

- (1) Poskytnutie a výška osobného príplatku je závislá od stavu hospodárenia školy a s tým súvisiacej výšky disponibilných finančných prostriedkov na účte školy.
 - (2) Kritériom na poskytnutie osobných príplatkov a odmien zamestnancom je splnenie pracovných úloh v priebehu určeného obdobia za predpokladu ušetrenia prostriedkov školy určených na účel vyplácania osobných príplatkov a odmien.
 - (3) Jednou z podmienok pre priznanie osobného príplatku zamestnancovi školy je aj jeho aktívna účasť na vytváraní podmienok pre dlhodobé dobré medziľudské vzťahy a podiel na formovaní tvorivého pracovného kolektívu, ktorého je členom.
 - (4) Návrh na poskytnutie osobného príplatku pedagogickému zamestnancovi vrátane jeho výšky písomne odôvodní vedúci zamestnanec a predloží riaditeľovi školy. Návrh na poskytnutie osobného príplatku nepedagogickému zamestnancovi navrhne jeho vedúci zamestnanec.
 - (5) Výška osobného príplatku pedagogického zamestnanca predstavuje percentuálny podiel sumy finančných prostriedkov vyčlenených na osobné ohodnotenie v konkrétnom organizačnom úseku, ktorý sa vypočítava nasledovne:
 - a) hodnota bodu – je vypočítaná sčítaním všetkých získaných bodov na danom organizačnom úseku vydelených objemom pridelených finančných prostriedkov pre konkrétny organizačný úsek za sledované obdobie,
 - b) výška osobného príplatku - je vypočítaná vynásobením hodnoty bodu počtom získaných bodov za sledované obdobie.
- Za jednotlivé oblasti možno zamestnancovi prideliť 0 - 5 bodov.
- (6) Výška osobného príplatku nepedagogického zamestnanca je navrhnutá v závislosti od stavu hospodárenia a objemu pridelených finančných prostriedkov pre konkrétny organizačný úsek.
 - (7) Osobný príplatok nie je možné priznať tomu zamestnancovi, ktorý závažne porušil pracovnú disciplínu a vnútorný poriadok školy podľa kritérií vymedzených v pracovnom poriadku školy v mesiaci, kedy sa porušenia dopustil.
 - (8) Výška osobného príplatku je zaokrúhlená smerom na 50 eurocentov nahor.

Vedúci zamestnanci

- (1) Vedúcim organizačných úsekov v rámci uvedených činností určuje kritériá na udeľovanie príplatkov riaditeľ školy.
- (2) V rámci uvedeného rozpätia sa zohľadňuje počet podriadených zamestnancov a miera zodpovednosti.
- (3) Ďalej sa zohľadňuje:
 - a) efektívne a hospodárne riadenie prideleného organizačného úseku,

- b) realizácia plnenia koncepcie rozvoja školy a školského zariadenia, plánu práce ŠkVP,
- c) samostatnosť vedúceho zamestnanca pri zabezpečovaní plynulej a nerušenej prevádzky školy;
- d) odraz kvality riadiacej práce na celkovej klíme školy, na výchovno-vzdelávacích výsledkoch, stabilite pedagogického kolektívu a interpersonálnych vzťahoch;
- e) uplatňovanie progresívnych foriem a metód práce, zavádzanie alternatívnych a inovačných prvkov do procesu riadenia;
- f) zvyšovanie a skvalitňovanie podmienok činnosti školy;
- g) úroveň spolupráce so zriaďovateľom, poradnými orgánmi školy, CPaP a inými inštitúciami;
- h) získavanie rodičov a verejnosti pre spoluprácu so školou, kvalitné organizačné zabezpečenie a napĺňanie ročného plánu školy;
- i) budovanie imidžu školy, prezentácia a propagácia školy;
- j) úroveň výchovno-vzdelávacej práce, kvalita a kvantita kontrolnej práce;
- k) zapojenie školy do projektov pre zlepšenie podmienok školskej, mimoškolskej a poradenskej činnosti;

Pedagogickí zamestnanci

- a) za vypracovanie, koordináciu a zapojenie školy do rôznych typov projektov;
- b) za umiestnenie žiakov na celoslovenských a medzinárodných súťažiach;
- c) za zavádzanie a využívanie inovatívnych foriem vyučovania, stratégií, technológií a pod.;
- d) za prípravu a organizovanie školských, okresných a krajských kôl súťaží, SOČ, olympiád a pod.;
- e) za mimoriadne kvalitné, presné a včasné plnenie pridelených úloh;
- f) za medzinárodné aktivity rôzneho charakteru (rôzne akcie, súťaže, družobné styky);
- g) za tvorbu, aktualizáciu a aktívne podieľanie sa na tvorbe Školského vzdelávacieho programu;
- h) za pedagogickú tvorivosť, individuálnu starostlivosť o žiakov s problémami v učení;
- i) za iné pozoruhodné aktivity školy (odborné publikovanie, príprava nových učebníc, metodík, učebných pomôcok, prezentácia školy a jej výsledkov na verejnosti);
- j) za mimoriadne činnosti prevádzkového, technického a organizačného charakteru, ktoré vykonávajú pracovníci školy a nemajú ich v pracovnej náplni;
- k) za koordináciu komisionálnych skúšok;
- l) za koordináciu prierezových tém, špecializovaných činností a výchovných projektov (ProtDR, ENV, ČIG, FIG, VkMaR,);
- m) za správcovstvo internetovej žiackej knižky, webovej stránky školy;

- n) za získavanie sponzorskej, finančnej a materiálnej pomoci školy;
- o) za správcovstvo počítačových sietí v odborných učebniach, správcovstvo skladu učebníc;
- p) za starostlivosť o výzdobu spoločných vnútorných priestorov školy;
- q) za vyhotovovanie zápisníc z pracovných a pedagogických porád;
- r) za vedenie predmetovej komisie a metodického združenia
- s) za prípravu a organizovanie exkurzií, lyžiarskeho a plaveckého výcviku.

Nepedagogickí zamestnanci

- a) kvalitné, presné a včasné vykonávanie pridelených úloh;
- b) mimoriadne činnosti ekonomického, prevádzkového a technického charakteru, ktoré zamestnanci vykonávajú a nemajú ich v náplni práce;
- c) iniciatívne a samostatné plnenie mimoriadnych úloh;
- d) participácia na vypracovaní a plnení projektov školy;
- e) iniciatívny a tvorivý prístup k práci;
- f) plnenie úloh nad rámec povinností (napr. zastupovanie zamestnanca počas, PN, ...);
- g) mimoriadna starostlivosť o úpravu vnútorných a vonkajších priestorov školy;
- h) príkladné dodržiavanie pravidiel BOZP a PO a zásad hospodárenia pri využívaní zverených prostriedkov, činnosť v komisiách (inventarizačná, škodová a pod.);
- i) stupeň a úroveň pracovnej disciplíny a plnenie pokynov nadriadených;
- j) starostlivosť o zverený majetok školy.

V Bušinciach: 3. 9. 2023

Základná škola s materskou školou
Bušince

riad. školy, Mgr. D. Strhárová

73-1012-610
ZO OZ PŠaV na Slovensku
pri ZŠ s MŠ v Bušinciach
991 22 BUŠINCE