

KOLEKTÍVA ZMLUVA

uzatvorená v súlade s

§ 2 ods. 3 písm. a) Zákona FZ ČSFR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
dňa 20.04.2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Kornela Mahra 11, Trnava, IČO: 00177920, zastúpenou Mgr. Janou Vahuličovou, predsedníčkou základnej organizácie, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 26.01.2023,

a

Základnou školou s materskou školou, Kornela Mahra 11, Trnava, zastúpenou štatutárnym orgánom, Mgr. Leou Vretenárovou, riaditeľkou školy (ďalej len zamestnávateľ) nasledovne:

PRVÁ ČASŤ Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, používané pojmy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa Zákona FZ ČSR č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov OZPŠaV. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 26.01.2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Janu Vahuličovou, predsedníčku ZO OZPŠaV.
Plnomocenstvo zo dňa 26.01.2023 tvorí prílohu č.2 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 12. 1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať:
 - a) namiesto označenia Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku aj pomenovanie „základná organizácia“, alebo iba skratka „ZO OZPŠaV“,
 - b) na spoločné označenie ZO OZPŠaV a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany",
 - c) namiesto označenia kolektívna zmluva aj pomenovanie „podniková kolektívna zmluva“, alebo iba skratka "KZ",
 - d) namiesto označenia Zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov pomenovanie „Zákonník práce“, alebo iba skratka "ZP",
 - e) namiesto označenia Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na obdobie 01.01.2023 – 31.08.2024 aj pomenovanie „Kolektívna zmluva vyššieho stupňa“, alebo iba skratka „KZVS“,
 - f) namiesto označenia Zákona NR SR č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov aj skratka „VPVZ“,
 - g) namiesto označenia Zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov aj skratka "OVZ",
 - h) namiesto Zákona NR SR č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov aj skratka „POZ“,
 - i) namiesto Zákona NR SR č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov aj pomenovanie „Zákon o sociálnom fonde“, alebo iba skratka „ZSF“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihladené na prípadné opodstatnené pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

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 ich nástupcov.
 - a) Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere bez ohľadu na skutočnosť, či sú alebo nie sú odborovo organizovaní.
 - b) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
 - c) Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o plate za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
 - d) Na zamestnancov zamestnávaných v rámci národných projektov financovaných z fondov Európskej únie sa primerane vzťahujú tie ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré nie sú v rozpore s pravidlami čerpania finančných prostriedkov z fondov, neohrozia refundáciu mzdových nákladov na zamestnancov a sú schválené finančným manažérom projektovej kancelárie národného projektu.
- (3) Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.mája 2023 (01.05.2023) a končí uplynutím 24 mesiacov, t. j. dňom 30. apríl 2025 (30.04.2025), pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchylné. Účinnosť článkov KZ, ktoré sú viazané na rozpočet, končí posledným dňom ekonomického roka, t. j. 31. decembra kalendárneho roka.
- (4) Na základe písomne uzatvorenej dohody zmluvných strán je možné dobu platnosti KZ predĺžiť, alebo skrátiť.
- (5) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode oboch zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a čísloujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom KZ zmeniť do budúcnosti tie ustanovenia KZ, ktoré:

- a) sa v dôsledku zmeny všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje aktuálne platným všeobecne záväzným predpisom,
 - b) zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného a schváleného rozpočtu zamestnávateľa.
- (3) Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia ako ustanovenia uvedené v bode (2) tohto článku tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto KZ vrátane jej dodatkov, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy, po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t. j. do 31.12.2030.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyhotoviť dva rovnopisy KZ, jeden rovnopis po podpísaní doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. 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.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností podľa § 47 ods.2 v súlade so znením § 47a ods. 4 ZP.
- (4) Každý zamestnanec sa vo vlastnom záujme dôsledne oboznámi so znením KZ. Neoboznámenie sa so znením KZ nie je dôvodom na nedodržiavanie dohodnutých podmienok. Dodatočným oboznámením sa so znením KZ nevzniká nárok na retrospektívne uplatnenie si priaznivejších úprav pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania dohodnutých v KZ.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude realizované v zmysle:

- Zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnení v znení neskorších predpisov,
- Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
- Zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- Nariadenia vlády SR č.341/2004 Z. z. ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností vo verejnom záujme o ich zmenách a dopĺňaní,
- Nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti,
- Nariadenie vlády SR č. 388/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
- Vyhlášky MŠ SR č. 1/2020 Z. z. o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov,
- Vyhlášky MŠ SR č. 361/2019 Z. z. o vzdelávaní v profesijnom rozvoji,

- Pokynu ministerstva č. 39/2017, ktorým sa vydávajú profesijné štandardy pre jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl a školských zariadení.

A. Príplatok za riadenie

- (1) Riaditeľ školy určí **príplatok za riadenie (§ 8 OVZ)** vedúcemu zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.
- (2) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe č. 6 OVZ zriaďovateľ.

B. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

- (1) Zamestnávateľ vyplátí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti (§ 13b OVZ) 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% (§ 13b OVZ),
 - b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť **triedneho učiteľa**, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b OVZ),
 - c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť **uvádzajúceho pedagogického zamestnanca** alebo **uvádzajúceho odborného zamestnanca**, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b OVZ),
 - d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť **uvádzajúceho pedagogického zamestnanca** alebo **uvádzajúceho odborného zamestnanca**, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b OVZ).
- (2) Príplatok za výkon špecializovaných činností podľa písm. a) – d) určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor (§ 13b, § 14c OVZ).

C. Príplatok začínajúceho pedagogického a odborného zamestnanca

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

D. Príplatok za zastupovanie

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).
- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí zamestnancovi od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi. Pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

E. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

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

F. Príplatok za zmenu

- (1) Príplatok za zmenu patrí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke alebo zamestnancovi pracujúcemu

v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne. Príplatok za zmenu sa môže dohodnúť v rámci rozpätia 1,3% až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ), pričom jeho výška sa určuje pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

- (2) Pedagogickému zamestnancovi na úseku predprimárneho vzdelávania, ktorému zamestnávateľ rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo v dvojzmennej prevádzke, vyplätí zamestnávateľ príplatok za zmenu mesačne v sume **18 €**.
- (3) Nepedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu v jednozmennej prevádzke a jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne (pracovná zmena rozdelená na ráno a poobede), zamestnávateľ vyplätí príplatok za zmenu mesačne v sume **15 €**.

G. Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať inštitút osobného príplatku (ďalej aj OP) na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností zamestnanca (§ 10 OVZ). O výške OP rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§10 OVZ).

1.1 Za účelom objektivizácie určovania osobného príplatku a jeho výšky u pedagogických a odborných zamestnancov organizačnej zložky základnej školy má zamestnávateľ stanovené kritéria, ktoré tvoria prílohu č.3 tejto KZ.

2.1 Osobný príplatok podľa bodu 2. sa skladá z troch kategórií označených I. až III.:

I. Činnosti realizované v predchádzajúcom polročnom období,

II. Zloženie a náročnosť tried v aktuálnom školskom roku,

III. Iné;

príčom zložka I. osobného príplatku je prehodnocovaná polročne, zložky II. a III. v súlade so znením KZ Čl. 7 písm. G. bod 2b).

- (2) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať a upraviť (zvýšiť, znížiť) priznaný osobný príplatok:
 - a) pri zmene platových predpisov a zmene rozpočtových opatrení,
 - b) ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný,
 - c) ak uplynie doba, počas ktorej bol osobný príplatok priznaný.
- (3) Ak zamestnávateľ zníži priznaný osobný príplatok z dôvodu zmeny úrovne kvality plnenia pracovných úloh a dosahovaných pracovných výsledkov, zaväzuje sa vopred prerokovať návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku so zástupcami zamestnancov.
- (4) Zamestnávateľ oznámi zamestnancovi úpravu, zmenu alebo odobratie priznaného osobného príplatku prostredníctvom vydania Oznámenia o výške a zložení funkčného platu.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

H. Výkonnostný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel výkonnostného príplatku pre zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, na ocenenie množstva práce v spojitosti s kvalitou výsledku práce.
- (2) Priznaním výkonnostného príplatku nie je dotknutá možnosť priznať zamestnancovi aj osobný príplatok podľa písmena G. v súlade s § 10 OVZ.
- (3) Na výkonnostný príplatok má nárok nepedagogický zamestnanec, ktorý vykonával nad rámec svojej pracovnej činnosti prácu za iného nepedagogického zamestnanca, ktorý je neprítomný na pracovisku viac ako polovicu svojho pracovného času vo výške :
 - a) za hlavnú kuchárku, kuchárku 5,00 €/ hodina,
 - b) za pomocnú kuchárku, upratovačku 4,50 €/ hodina,
 - c) za školníka, údržbára, záhradníka 5,00 €/ hodina.

- (4) V spojitosti so znením bodu (1) môže bezprostredne priamy nadriadený nepedagogického zamestnanca výkonnostný príplatok priznať nepedagogickému zamestnancovi aj ako motivačnú nenárokovú zložku platu.
- (5) Evidenciu pracovnej činnosti podľa bodu (3) vedie priamy nadriadený nepedagogického zamestnanca, ktorý zodpovedá za vykazovanie iba oprávneného nároku zamestnanca na priznanie výkonnostného príplatku, stanovenie celkovej výšky výkonnostného príplatku za konkrétny kalendárny mesiac a za jeho včasné predloženie na personálne a mzdové oddelenie. Súčasťou tejto predkladanej evidencie je aj výška prípadného ocenenia množstva práce v spojitosti s kvalitou výsledku práce stanovená bezprostredne priamym nadriadeným nepedagogického zamestnanca podľa bodu (4).
- (6) Zamestnanec má právo vyplatenie výkonnostného príplatku odmietnuť a požiadať svojho priameho nadriadeného o priznanie náhradného voľna v rozsahu hodín pracovnej činnosti vykonávanej podľa bodu (3).

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

- (1) Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia je určený pre pedagogických zamestnancov, učiteľov zaradených v podkategórii učiteľ prvého stupňa základnej školy alebo učiteľ druhého stupňa základnej školy.
- (2) Zamestnancovi podľa bodu (1) vzniká nárok na vyplatenie príplatku v prípade, ak sa v jednej triede vzdeláva najmenej 30% z celkového maximálneho počtu žiakov zaradených v triede podľa osobitného predpisu individuálne začlenených žiakov so zdravotným znevýhodnením alebo žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia a zároveň v triede nepôsobí asistent učiteľa.
- (3) Výšku poskytovania príplatku podľa písmena I. určí zamestnávateľ podľa počtu:
 - a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej však 4 hodiny týždenne,
 - b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede,
 - c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
- (4) Príplatok podľa písmena I. je najviac 5% z 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

J. Ostatné príplatky

- (1) Zamestnancovi vzniká nárok na vyplatenie príplatkov za vykonanie práce podľa bodov (2) až (7) iba v prípade, ak mu vykonanie takejto pracovnej činnosti bolo určené, nariadené zamestnávateľom, alebo bolo zamestnávateľom vopred odsúhlasené.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu **práce v sobotu alebo v nedeľu** príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu v sobotu alebo v nedeľu, patrí zamestnancovi za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu zamestnancovi nepatrí.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu **práce vo sviatok** príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ). Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok za prácu vo sviatok zamestnancovi nepatrí.
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu **práce v noci** príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu v noci, patrí zamestnancovi za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok za prácu v noci zamestnancovi nepatrí.

- (5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu nariadenej alebo vopred schválenej **práce nadčas** hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. (2) až (4) tohto článku (§ 19 OVZ).
- Pri výplate platu a priznaní / črpaní náhradného voľna za prácu nadčas dodržiava zamestnávateľ znenie § 19 a 19a OVZ, Nariadenie vlády SR č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti a Usmernenia k práci nadčas, vydané Ministerstvom školstva, vedy výskumu a športu SR.
- (6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorému je nariadená alebo je s ním dohodnutá **pracovná pohotovosť na pracovisku**, za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50% hodinovej sadzby a ak ide o deň pracovného pokoja 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatek podľa § 16 až § 18 zákona OVZ a plat za prácu nadčas podľa § 19 zákona OVZ.
- Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, namiesto platu podľa prvej vety tohto odseku patrí zamestnancovi za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna.
- (7) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorému je nariadená alebo je s ním dohodnutá **pracovná pohotovosť mimo pracoviska**, za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska náhradu v sume 15% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo ak ide o deň pracovného pokoja 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska nepatrí zamestnancovi za čas, v ktorom došlo počas trvania pohotovosti k vykonávaniu práce, pretože takéto vykonávanie práce je prácou nadčas a postupuje sa pri nej v súlade s bodom (5) tohto písmena J.
- (8) **Platová kompenzácia za sťažený výkon práce**, ktorá prináleží zamestnancovi vykonávajúcemu pracovnú činnosť zaradenú do tretej alebo do štvrtej kategórie sa neuplatňuje, nakoľko u zamestnávateľa sa vykonávajú pracovné činnosti zaradené maximálne do druhej kategórie.

K. Odmena

- (1) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za (§ 20 OVZ):
- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností,
 - b) vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - c) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy,
 - d) splnenie osobitne významnej pracovnej úlohy,
 - e) splnenie vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy,
 - f) prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - g) za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.
- (2) Odmena podľa odseku (1) písm. f) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku (1) písm. g) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ), ak zamestnanec u zamestnávateľa odpracoval:
- a) najmenej 2 roky - odmenu vo výške 200,- €,
 - b) viac ako 2 roky, ale menej ako 5 rokov - odmenu vo výške 300,- €,
 - c) viac ako 5 rokov - odmenu v sume funkčného platu zamestnanca.
- (4) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa bodu (1) a (3) vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu, ak tak ustanoví znenie KZVS, pričom bude rešpektovať jej výšku, podmienky vzniku nároku na odmenu aj termín jej vyplatenia.

Článok 8

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, pri nedostatku finančných prostriedkov posledný deň nasledujúceho 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 základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne, na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, číslo účtu: IBAN: SK 0011491378/0900, vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena vždy do 15.dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

Článok 9

Odstupné a odchodné

A. Odstupné

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP odstupné nad rozsah ustanovený v §76 ods. 1 a ods. 2 ZP v sume jedného jeho funkčného platu.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. f) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume podľa § 76 ods. 1 alebo ods. 2 ZP.
- (3) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
- (4) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov.
- (5) Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

B. Odchodné

- (1) 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 nad rozsah ustanovený v §76a ods. 1 v sume jedného jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods. 2 v sume jedného jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

- (4) Zamestnávateľ nevyplatí odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. ZP (okamžité skončenie pracovného pomeru).

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej aj DDS) v zamestnávateľských zmluvách je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS zamestnanca, ktorý **si odvádza na sporenie najmenej 10,- € / mesiac nasledovne:**
 - a. vo výške 2% za podmienok, ak zamestnanec odvádza na sporenie sumu v rozmedzí 10,- € až 19,99 €
 - b. vo výške 3% za podmienok, ak zamestnanec odvádza na sporenie sumu 20,-€ a viac.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prípadnú zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancami.
- (4) Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto dôchodkovou spoločnosťou do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
- (5) V prípade, ak bude mať zamestnanec záujem o DDS a nemá preferenciu medzi dôchodkovými spoločnosťami, zmluvné strany môžu zamestnancom odporúčať uzatvorenie účastníckej zmluvy s dôchodkovými spoločnosťami, s ktorými má organizácia uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť každému zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti, s prevahou fyzickej práce, a zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, s výnimkou pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, tarifný plat nezávisle od dĺžky započítanej praxe podľa príslušnej stupnice platových taríf v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej ho zamestnávateľ zaradil.
- (2) Tarifný plat určený podľa bodu (1) nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa v zmysle § 7 ods. OVZ.

Článok 12

Zamestnávanie zamestnancov a pracovný čas zamestnancov

- (1) V zmysle KZVS pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa OVZ, sa určuje pracovný čas 37 a ½ hodiny týždenne, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok. U zamestnancov, ktorí majú rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne. Zamestnávateľ rozpracoval pracovný čas pedagogických zamestnancov so súhlasom odborovej organizácie v Pracovnom poriadku pre pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a nepedagogických zamestnancov Základnej školy s materskou školou, Kornela Mahra 11, Trnava, s ktorým boli zamestnanci oboznámení.
- (2) Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším

vzdelávaním mimo pracoviska v zmysle ustanovení Pracovnom poriadku pre pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a nepedagogických zamestnancov Základnej školy s materskou školou, Kornela Mahra 11, Trnava.

- (4) Pri zamestnávaní zamestnancov na dobu určitú podľa § 48/4 ZP a na kratší pracovný čas podľa § 49 ZP možno pracovný pomer predĺžiť nad dva roky ak ide o zamestnanca u ktorého dochádza k častej zmene:
- učiteľ s nižším pracovným úväzkom,
 - tréner ŠP,
 - pedagogický asistent (asistent učiteľa); ak príde k nadpočetnosti pedagogického asistenta (asistenta učiteľa) z dôvodu poklesu počtu žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, alebo k zníženiu, prípadne neprideleniu dotácie na zamestnávanie pedagogického asistenta (asistenta učiteľa) môže zamestnávateľ prípadnú nadpočetnosť pedagogického asistenta riešiť návrhom na zníženie jeho úväzku.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý:
- a) do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku,
 - b) sa trvale stará o dieťa.
- (2) Nárok na výmeru dovolenky podľa ods. (1) písmeno b) tohto článku oznámi zamestnanec zamestnávateľovi písomne.
- (3) Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u neho trvá nepretržite minimálne 24 mesiacov, na základe písomnej žiadosti zamestnanca s pripojenými prílohami príspevok na rekreáciu na Slovensku vo výške 55% oprávnených nákladov, najviac však 275,- € ročne. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas a spĺňa podmienky podľa prvej vety, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.
- (5) Zamestnávateľ môže rozhodnúť, že príspevok na rekreáciu podľa bodu (4) poskytne zamestnancovi prostredníctvom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu; pri poskytovaní príspevku na rekreáciu prostredníctvom rekreačného poukazu na základe zmluvy s vydavateľom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu je výška poplatku za sprostredkovanie služieb podľa odseku 4 maximálne 3 % z hodnoty rekreačného poukazu.

Článok 14

Čerpanie náhradného voľna

- (1) Za prácu vykonanú zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností, nad rámec úväzku, je zamestnávateľ povinný zaplatiť.
- (2) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom je možné za túto prácu čerpať náhradné voľno, ktoré môže zamestnanec čerpať najmä v čase školských prázdnin, prípadne v inom termíne po dohode s bezprostredne nadriadeným zamestnancom, najneskôr do uplynutia deviatich kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať a dodržiavať rezortné odporúčania a metodické usmernenia vzťahujúce k vzniku nároku a následného čerpaniu náhradného voľna.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno, ak tak ustanoví znenie KZVS, pričom bude rešpektovať podmienky vzniku nároku, termín a ďalšie náležitosti jeho poskytnutia stanovené KZVS. Zamestnanec nie je povinný si tento nárok na pracovné voľno uplatniť.

TRETIA ČASŤ

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

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru porušením postupu uvedeného v článku 4 bod (1) tejto KZ alebo nedodržaním záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č.2/1991Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
- (4) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240 ods. 6 ZP).

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom podľa § 10 Zákona FZ ČSFR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o kolektívnom vyjednávaní) je spor o uzatvorenie KZ, alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ, z ktorého nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že kolektívny spor sa pokúsia v prvom rade vyriešiť rokovaním. V prípade neúspešného rokovania sa zaväzujú postupovať v súlade s primerane sa vzťahujúcimi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní.
- (3) Ak kolektívny spor nevyriešia zmluvné strany rokovaním do 30 dní od prerušenia sociálneho mieru, alebo od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku vyplývajúceho z KZ, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov a rozhodcov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (4) 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.
- (5) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 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 a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi, s internými predpismi zamestnávateľa. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia

sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom zasadnutí odborových orgánov, vzdelávacích činností, kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na riešenie kolektívnych sporov, na podujatia súvisiace s činnosťou odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie na nevyhnutne potrebný čas a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, ktorí sú funkcionármi odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť podmienky činnosti odborových orgánov a zabezpečiť ochranu zamestnancov, ktorí sú funkcionármi odborových orgánov, podľa ods. 7. až 10. § 240 ZP.
- (6) Rovnaké podmienky podľa bodu 5. tohto článku sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.
- (7) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o odborovej organizácii, ktorá u neho pôsobí, v rozsahu základných údajov poskytnutých odborovou organizáciou zamestnávateľovi, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa, a to:
 - a) najneskôr do siedmich dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa,
 - b) najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca,
 - c) najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny základných údajov,
 - d) jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada.
- (8) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti. Spôsob informovania zamestnancov o svojej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa tretej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme.

ŠTVRTÁ ČASŤ
Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Článok 19
Záväzky zamestnávateľa

- (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),
 - výpoveď 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),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 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),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 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),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
 - určenie pridelu 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 pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§ 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. 8 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní o
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP),
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku kalendárneho roka, po prijatí rozpočtu, k 30.06. kalendárneho roka a k 31.12. kalendárneho roka 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 rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);
- c) vopred zrozumiteľným spôsobom, vo vhodnom čase, s primeraným obsahom s cieľom dosiahnuť dohodu prerokovať s odborovou organizáciou, pričom prerokovaním sa rozumie povinnosť zamestnávateľa písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko; k tomuto účelu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k stanoviskám odborovej organizácie, najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - 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 so zamestnancom (§ 74 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.7 písm. a/ ZP),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b/ 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 (§ 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);
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z

tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP);

- (2) Plnenie KZ a z nej vyplývajúcich záväzkov môžu vyhodnocovať zmluvné strany na požiadanie ktorejkoľvek zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie KZ.

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje:
- a) po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ,
 - b) informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov,
 - c) prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy,
 - d) informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
- (2) Členovia výboru základnej organizácie odborového zväzu sa zaväzujú:
- a) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné; táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240 ods. 6 ZP),
 - b) dodržiavať a rešpektovať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice o poskytovaní informácií,
 - c) vykonávať svoju činnosť v súlade so stanovami ZO OZPŠaV,
 - d) podľa stanov zabezpečovať legitímnosť ZO OZPŠaV a udržiavať uznášaniaschopnosť orgánov základnej organizácie odborového zväzu,
 - e) svojím zastúpením zabezpečovať účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch, zúčastňovať sa na rozhodovaní zamestnávateľa s cieľom zabezpečiť spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky,
 - f) uspokojovať právo zamestnancov na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
 - g) zúčastňovať sa na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok v súlade so znením § 229 ods. 4 ZP.

PIATA ČASŤ

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (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) 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),

- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c) 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,
- d) 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),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f) 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),
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) 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),
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) 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),
- k) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
- l) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
- m) kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 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 nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, 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,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,
 - f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť:
 - a) raz ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,

- b) raz ročne 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 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) vyplatiť náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.),
- d) uhradiť pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške 5 % sumy životného minima, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,
- e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky na ich žiadosť neplatené voľno v dĺžke 5 dní na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
- (2) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu na pobyt na Slovensku v súlade so znením Čl. 13 bod 4. a 5. tejto KZ.
 - 3.1 Pri posudzovaní oprávnených výdavkov podľa bodu 3. sa postupuje podľa § 152a ZP.
 - 3.2 Postup podania žiadosti zamestnávateľovi a preukázanie oprávnených výdavkov sa riadi znením ods. 6 § 152a ZP.
 - 3.3 Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu žiadnym spôsobom neznevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.
- (5) Zamestnávateľ príspevok na športovú činnosť dieťaťa podľa § 152b ZP neposkytuje.

Článok 25

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať stravovanie zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách, vrátane zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny, ktoré zodpovedá zásadám správnej výživy podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny prostredníctvom vlastného stravovacieho zariadenia priamo na pracovisku.

- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle Zákona o sociálnom fonde prispievať na stravovanie zamestnancov aj zo SF na jedno hlavné odobraté jedlo v sume:
- a) 0, 60 € pre pravidelného stravníka a zamestnanca uvedeného v bodoch 3., 5. a 7. tohto článku;
 - b) 0,30 € pre nepravidelného stravníka,
 - c) pre určenie príspevku zo SF pre zamestnanca v čase uvedenom v bode 4. tohto článku je rozhodujúce zaradenie zamestnanca do kategórie podľa písm. a) alebo b) tohto bodu v čase riadnej prevádzky stravovacieho zariadenia zamestnávateľa.
- 2.1 Za pravidelného stravníka sa považuje zamestnanec, ktorý odoberá stravu bez ohľadu na skladu jedálneho lístka vo vopred pevne určených dňoch, časových intervaloch.
- 2.2 Za nepravidelného stravníka sa považuje zamestnanec, ktorého odber jedla nie je vopred stanovený, obed odoberie na základe aktuálnej skladu jedálneho lístka.
- (3) Povinnosť zabezpečiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnávateľ nemá voči zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu, ak zamestnanec nespĺňa počet odpracovaných hodín na pracovisku uvedený v bode 1. tohto článku. 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.
- 3.1 Hodnota dennej stravej jednotky je 5,10 €, ktorá je hradená nasledovne:
- z rozpočtu zamestnávateľa 2,81 €
 - zo sociálneho fondu 0,60 €
 - zamestnanec 1,69 €
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na čas, kedy nie je v prevádzke jeho vlastné stravovacie zariadenie, umožní zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky v elektronickej forme (§ 152 ods. 4 ZP) alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.
- 4.1 Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže; dvanásťmesačné obdobie výberu zamestnanca je u zamestnávateľa stanovené na obdobie od 01. júla kalendárneho roka do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka.
- 4.2 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ uzatvoril pracovnoprávny vzťah v plynúcom dvanásťmesačnom období uvedenom v predchádzajúcom bode 4.1, až do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca v riadnom období, zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie formou stravovacej poukážky v elektronickej forme, alebo poskytnutím príspevku na stravovanie.
- 4.3 Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi sumu 3,41 € za každý odpracovaný deň; v prípade výberu zabezpečenia stravovania formou stravovacej poukážky v elektronickej forme si zamestnanec prispieva sumou do výšky hodnoty dennej stravej jednotky podľa bodu 3.1 tohto článku; zamestnanec znáša všetky finančné náklady spojené s vydaním stravovacej poukážky v elektronickej forme a jej prevádzkovaním.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok, ak:
- a) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa bodu 1. tohto článku,
 - b) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vo vlastnom zariadení vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
 - c) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo ak by stravovanie podľa bodu 1. tohto článku bolo v rozpore s povahou vykonávanej domácej práce,
 - c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.
- (6) Zamestnancovi spĺňajúcemu kritériá bodu 5. tohto článku patrí za každý odpracovaný deň príspevok na stravovanie v súlade s §152 ods. 3 ZP vo výške 55% z príspevku

zamestnávateľa na jedno hlavné jedlo, ktoré poskytuje vo vlastnom stravovacom zariadení (2,40 € denný poplatok za stravné podľa Finančného pásma vydaného MŠVVaŠ SR + 1,73 € režijné náklady stanovené za kalendárny rok) a 100% z príspevku zo sociálneho fondu zamestnávateľa pre pravidelného stravníka.

6. 1 Hodnota denného príspevku na stravovanie je 2,90 €, ktorá je hradená nasledovne:

- z rozpočtu zamestnávateľa 2,30 €
- zo sociálneho fondu 0,60 €

(7) V čase, kedy je zamestnancovi udelená priepustka na celodenný služobný výkon pracovných povinností mimo objektu pracoviska (napr. celodenné školenie), patrí mu náhrada stravy určená podľa prevádzky stravovacieho zariadenia zamestnávateľa:

- v hodnote denného príspevku na stravovanie uvedeného v bode 6.1 tohto článku, ak je v prevádzke,
- v hodnote dennej stravej jednotky uvedenej v bode 3.1 tohto článku, ak nie je v prevádzke.

(8) Zamestnávateľ umožní v školskej jedálni v organizačnej zložke základnej školy stravovanie aj iným osobám nasledovne:

- a) bývalí zamestnanci zamestnávateľa - za plnú sumu hodnoty dennej stravej jednotky,
- b) žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa, počas športových súťaží a iných akcií na školách - za cenu pre príslušnú vekovú kategóriu podľa Finančného pásma vydaného MŠVVaŠ SR a režijných nákladov určených všeobecne záväzným nariadením zriaďovateľa.

Článok 26

Starostlivosť o bývanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobného bytu, ktorý spravuje ako súčasť budovy organizačnej zložky základnej školy a o možnosti jeho užívania zamestnancami.
- (2) Zamestnávateľ príspevok na štátom podporované nájomné bývanie podľa § 152c ZP neposkytuje.

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať na to, 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 (§ 155 ZP).
- (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 vzdelávaní v rámci profesijného rozvoja,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického alebo odborného zamestnanca trvá menej ako celý kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa bodu 3 písm. a) tohto článku.
- (5) Pracovné voľno podľa bodu 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla v čase obmedzenej alebo prerušenej prevádzky.

ŠIESTA ČASŤ

Sociálny fond

Článok 28

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

- (1) Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom o sociálnom fonde. Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok:
 - a) povinným prídelom je vo výške 1%,
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,05%.
- (2) Povinný prídel podľa bodu 1. je súčasťou vecných neinvestičných výdavkov mimo položky mzdových prostriedkov.
- (3) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (4) Ďalšími zdrojmi fondu sú zdroje podľa Zákona o sociálnom fonde alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.
- (5) Podrobnejšie sú tvorba sociálneho fondu, účel jeho tvorby a jeho použitie na realizáciu sociálnej politiky upravené v prílohe č. 2, Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, ktorá tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto KZ.

SIEDMA ČASŤ

Ustanovenia pre obdobie nepriaznivej epidemickej situácie

Článok 29

Mimoriadna situácia, núdzový stav alebo výnimočný stav

- (1) Mimoriadnu situáciu, núdzový stav alebo výnimočný stav vyhlasuje vláda Slovenskej republiky podľa čl. 5 ods. 4 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších.
- (2) Legislatívne úpravy, ktoré sa uplatňujú v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu a výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní sa uplatňujú prednostne pred ďalšími ustanoveniami ZP.
- (3) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu:
 - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
 - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti,
 - c) práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa sa riadia ustanoveniami ZP, ktoré sa vzťahujú na príležitostnú prácu z domu,
 - d) zamestnávateľ pre účely tohto bodu považuje za domácnosť zamestnanca a tým aj za miesto výkonu práce zamestnanca adresu, ktorú si zamestnanec uviedol v rezortnom informačnom systéme ako miesto trvalého bydliska; ak je miesto výkonu práce zamestnanca na inej adrese ako v mieste uvedeného trvalého bydliska, zamestnanec je povinný túto skutočnosť zamestnávateľovi bezodkladne písomne oznámiť.
- (4) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred s platnosťou najmenej na týždeň, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe oznámenia rozvrhnutia pracovného času.

- (5) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo z časti na pracovisku pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a dohodnutý druh práce neumožňuje nariadiť zamestnávateľovi výkon práce z domácnosti podľa bodu 3. tohto článku, zamestnávateľ za odpracovaný deň považuje deň, v ktorom zamestnanec vykonával určenú pracovnú činnosť na pracovisku štyri hodiny; na preukázanie tejto doby je nevyhnutné označiť svoj príchod na pracovisko a odchod z neho v elektronickom dochádzkovom systéme.
- (6) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu, súčasťou ktorých je zabezpečenie minimalizovania kontaktov medzi zamestnancami, zamestnávateľ umožní individuálnu úpravu Rozvrhnutia pracovného času počas pracovného týždňa nad rámec stanovený Čl. 16 Pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a nepedagogických zamestnancov Základnej školy s materskou školou, Kornela Mahra 11, Trnava (ďalej len pracovný poriadok).
- (7) V pracovnom čase podľa bodu 6 tohto článku je zamestnanec povinný na pracovisku vykonať svoju priamu výchovno-vzdelávaciu alebo výchovnú činnosť a ostatné nevyhnutné pracovné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou alebo výchovnou činnosťou, ktoré neznesú odklad na výkon mimo pracoviska tak, aby splnil všetky svoje povinnosti stanovené v Čl.11 až Čl.13 pracovného poriadku v požadovanom čase a v požadovanej kvalite.
- (8) Uplatnenie ustanovení bodov 6. a 7. tohto článku nesmie mať za následok zhoršenie kvality výkonu pracovných činností zamestnanca a spolupráce zamestnanca s inými stranami, alebo nezabezpečenie činností týkajúcich sa prevádzky školy, ktoré zamestnávateľ považuje za nutné a opodstatnené.
- (9) Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2 ZP, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.
- (10) Ak zamestnanec nevykonáva svoju pracovnú činnosť na pracovisku, respektíve nedochádza pravidelne na pracovisko v čase účinnosti opatrení na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu, zamestnávateľ zabezpečí možnosť zamestnanca čerpať plánovanú dovolenku na zotavenie na základe nariadenia hromadného čerpania dovolenky, teda bez potreby osobnej prítomnosti zamestnanca na pracovisku z dôvodu vypísania dovolenkového lístka.
- (11) Pri hromadnom čerpaní dovolenky na zotavenie na základe ustanovení bodu 10. tohto článku sa zamestnávateľ sa zaväzuje, že u zamestnancov, ktorí preukážu dôležité osobné prekážky v práci na strane zamestnanca v súlade so znením § 141 ZP, bude tieto rešpektovať a na tohto zamestnanca sa nariadenie hromadného čerpania dovolenky nebude vzťahovať; doklad o dôležitej osobnej prekážke v práci na strane zamestnanca v súlade so znením §141 ZP je zamestnanec povinný v mesiaci, v ktorom prekážka vznikla, doložiť svojmu priamemu nadriadenému, ktorý v súlade s dokladom vykoná záznam o prekážke v mesačnej dochádzke zamestnanca.
- (12) V prípade, ak nariadi príslušný orgán podľa osobitného predpisu opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia, z dôvodu záujmu zamestnávateľa vytvárať bezpečné pracovné prostredie pre všetkých zamestnancov a predchádzať zamlčaniu faktov súvisiacich s ochorením, na ktoré sa vzťahujú nariadenia príslušného orgánu u zamestnanca alebo osoby v úzkom kontakte s ním, ktoré by mohlo byť spôsobené obavou zo zníženia mesačného zárobku, sa zamestnávateľ zaväzuje zamestnancovi, ktorý preventívne zostáva v dobrovoľnej domácej izolácii po nevyhnutnú dobu ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci a poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno podľa § 141 ods. 3 písm. b) ZP:

- a) s náhradou mzdy zodpovedajúcej priemernému zárobku zamestnanca, ak predloží relevantný doklad o výskyte alebo podozrení na výskyt ochorenia, na ktoré sa nariadenie príslušného orgánu vzťahuje,
 - b) bez náhrady mzdy zodpovedajúcej priemernému zárobku zamestnanca, ak nepredloží relevantný doklad o výskyte alebo podozrení na výskyt ochorenia a preventívna domáca izolácia je motivovaná jeho osobnou obavou.
- (13) V prípade dostatočného finančného krytia v rozpočte organizácie na príslušný kalendárny rok sa môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť:
- a) Ak zamestnanec nemôže vykonávať svoju pracovnú činnosť z dôvodu úplného prerušenia školského vyučovania mimoriadnymi školskými prázdninami alebo ich mimoriadnym predĺžením zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno podľa § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce s náhradou mzdy zodpovedajúcej priemernému zárobku zamestnanca.
 - b) Ak zamestnanec nemôže vykonávať svoju pracovnú činnosť z dôvodu mimoriadneho úplného prerušenia prevádzky školského zariadenia zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno podľa § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce s náhradou mzdy zodpovedajúcej priemernému zárobku zamestnanca.
 - c) Ak zamestnanec v čase obmedzenia prevádzky školy, školského zariadenia nevykonáva svoju pracovnú činnosť na pracovisku, pretože mu zamestnávateľ nevie prideliť prácu súvisiacu so zabezpečením nevyhnutných činností týkajúcich sa prevádzky školy, školského zariadenia ani v rozsahu stanovenom v odstavci 5 tohto článku, t. j. 4 hodiny, môže sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť:
 - na výplate mzdy podľa § 250b ods.6. ZP,
 - na čerpaní ošetrovného na dieťa, tzv. pandemickej OČR, pričom sa zamestnávateľ zaväzuje doplácať zamestnancovi náhradu príjmu do výšky 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca v súlade so znením § 8 ods. zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- (14) V prípade možnosti vakcinácie proti ochoreniu, ktoré bolo dôvodom na vydanie nariadení príslušným orgánom podľa osobitného predpisu na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia, v prípade výskytu nežiadúcich prejavov po vakcinácii zamestnávateľ jeden pracovný deň priamo nasledujúci po dni vakcinácie ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci a poskytne mu pracovné voľno podľa § 141 ods. 3 písm. b) ZP s náhradou mzdy zodpovedajúcej priemernému zárobku zamestnanca z dôvodu zotavenia sa a prekonania nežiadúcich účinkov vakcinácie.
- (15) Pracovné voľno podľa predchádzajúceho bodu je neprenosné a nie je ho možné využiť na iný, ako na bodom 14 tohto článku definovaný účel a čas; v prípade vzniku pochybností o nároku zamestnanca na pracovné voľno podľa predchádzajúceho bodu zamestnávateľ uzná pracovné voľno na základe predloženia dokladu o zaočkovaní zamestnanca, ktorý vydalo zdravotnícke zariadenie.
- (16) Ak zamestnanec zo subjektívnych dôvodov odmieta vykonávať prácu osobne na pracovisku alebo na základe osobného presvedčenia nie je ochotný splniť požiadavky, ktoré ho oprávňujú na vstup do priestorov zamestnávateľa a na následné osobné vykonávanie pracovnej činnosti na pracovisku môže sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť:
- a) na prehodnotení subjektívneho postoja, respektíve presvedčenia zamestnanca a zamestnanec nastúpi osobne na pracovisko k výkonu svojej pracovnej činnosti,
 - b) na čerpaní dovolenky v súlade s § 111 ods. 1 ZP, ak čerpanie dovolenky neobmedzí plynulý chod obvyklých činností zabezpečovaných zamestnancom,
 - c) na čerpaní pracovného voľna podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP s dohodnutou náhradou mzdy v sume určenej na 60% jeho priemerného zárobku,
 - d) na doložení lekárskeho posudku, na základe ktorého sa objektívne preukáže, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu z dôvodu dočasnej nespôsobilosti na jej vykonávanie.
- (17) Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods. 2 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu alebo do dvoch mesiacov po ich

odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok.

- (18) Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné dohodnutie podľa § 48 ods. 2, je možné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok.
- (19) Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa bodov 17. a 18. vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na dobu neurčitú.

ÔSMA ČASŤ

Článok 30

Záverečné ustanovenia

- (1) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. mája 2023 (01.05.2023) a končí uplynutím 24 mesiacov, t. j. dňom 30. apríl 2025 (30.04.2025), pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne. Účinnosť článkov KZ, ktoré sú viazané na rozpočet, končí posledným dňom ekonomického roka, t. j. 31. decembra kalendárneho roka.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli raz ročne spoločne vyhodnocovať plnenia záväzkov, práv a povinností vyplývajúcich z tejto KZ.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch listinných rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden rovnopis.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.
- (5) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu na jeho uzavretie a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
- (6) 1 exemplár KZ v papierovej forme bude uložený u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a 1 exemplár KZ v papierovej forme u predsedu odborovej organizácie.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich oprávnených zástupcov.

V Trnave 20. apríla 2023



Mgr. Jana Vahuličová
predsedníčka odborovej organizácie



Mgr. Lea Vretenárová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

73 - 1013 - 207
ZO OZ PŠaV na Slovansku
Základná škola s materskou školou
K. Mahra 11, 917 08 Trnava

Základná škola s materskou školou
Kornela Mahra 11
Trnava
-1-

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Úvodné ustanovenia

Tieto Zásady pre tvorbu a použitia sociálneho fondu (ďalej len „zásady“) upravujú tvorbu a následné použitie sociálneho fondu (ďalej len „fond“ alebo iba skratka „SF“) pre zamestnancov zamestnávateľa, ktorým je Základná škola s materskou školou, Kornela Mahra 11 v Trnave (ďalej len „škola“ alebo „zamestnávateľ“) v súlade so znením Zákona NR SR č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o sociálnom fonde“, alebo iba skratka „ZSF“) a v súlade s ustanoveniami Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní zamestnancov postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na obdobie 01.01.2023 – 31.08.2024.

Zásady sú neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy uzavretej xx.04.2023 medzi Základnou školou s materskou školou, Kornela Mahra 11 v Trnave a odborovou organizáciou, Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len „ZO OZPŠaV“) pri Základnej škole s materskou školou, Kornela Mahra 11, Trnava pôsobiacej pri škole.

Článok 1

Účel tvorby a použitia sociálneho fondu

1. Zásady upravujú výšku tvorby fondu, spôsob a zdroje jeho tvorby v súlade so Zákonom o sociálnom fonde za školu, ako aj oblasti poskytovania príspevkov z fondu, výšku príspevkov a podmienky pre poskytnutie príspevku oprávnenej osobe. Sociálny fond je určený na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti zamestnancov školy.
2. Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky zabezpečuje sociálne potreby zamestnancov školy, podporuje kultúrnu, športovú a rekreačnú činnosť a regeneráciu pracovnej sily zamestnancov školy; zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancom z fondu príspevkov na:
 - a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
 - b) dopravu do zamestnania a späť,
 - c) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
 - d) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
 - e) rekreácie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
 - f) zdravotnú starostlivosť,
 - g) sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
 - h) doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu,
 - i) servisné poukážky alebo na tovary a služby dodávané alebo poskytované registrovaným sociálnym podnikom,
 - j) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 2

Oprávnené osoby

1. Oprávnenými osobami, ktorým pri splnení podmienok uvedených v týchto zásadách vznikne nárok na poskytnutie príspevku z fondu, sú zamestnanci školy, ktorí sú so zamestnávateľom v pracovnom pomere založenom na základe právoplatne uzatvorenej pracovnej zmluvy.

2. Príspevok z fondu možno výnimočne poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca a poberateľovi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku.
3. Za rodinného príslušníka sa na účely týchto zásad považuje manžel (manželka) zamestnanca a nezaopatrené dieťa zamestnanca podľa § 3 zákona č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, maximálne však do 25 rokov veku dieťaťa; ako dieťa zamestnanca sa posudzuje aj osvojené dieťa alebo dieťa zverené zamestnancovi do pestúnskej starostlivosti.
4. Bývalým zamestnancom sa na účely týchto zásad rozumie poberateľ starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do dôchodku.
5. Oprávnenými osobami nie sú fyzické osoby, ktoré sú alebo boli so školou v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 3 **Tvorba fondu**

1. Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:
 - a) povinného prídelt vo výške 1 % zo základu,
 - b) ďalšieho prídelt vo výške 0,05 % zo základu,
 - c) z ďalších zdrojov, ktorými sú zdroje podľa zákona alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.
2. Základom na ročnú tvorbu sociálneho fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a na tvorbu za jednotlivé mesiace súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za predchádzajúci kalendárny mesiac.
3. Do základu sa nezahrňujú plnenia, ktoré nie sú mzdou alebo platom za vykonanú prácu, najmä vyplatené náhrady mzdy, náhrady za pracovnú pohotovosť, odstupné alebo odchodné a ďalšie plnenia poskytované v súvislosti so zamestnávaním zamestnancov.

Článok 4 **Účtovanie fondu**

1. Škola vedie účtovanie fondu na osobitnom analytickom účte vedenom na samostatnom bankovom účte v slovenskej banke; za účtovanie fondu je zodpovedná ekonómka školy, p. Božena Kemková, za hospodárenie s prostriedkami fondu zodpovedá riaditeľ školy.
2. Na účet fondu sa prevádzajú prostriedky v mesačných sumách vo výške zodpovedajúcej percentuálnemu podielu podľa čl. 3 ods. 1 z objemu miezd a platov zúčtovaných zamestnancom za predchádzajúci mesiac.
3. Fond sa účtovne tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu, Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční v súlade so znením § 6 ods. 2 zákona o sociálnom fonde do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca;
4. Za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo platov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra.
5. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
6. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 5

Použitie fondu

1. Škola po dohode s ZO OZPŠaV poskytne príspevok z fondu zamestnancom, vo výnimočných prípadoch rodinným príslušníkom zamestnancov, na účely a podľa podmienok uvedených v týchto zásadách:

A. Stravovanie

1. Škola poskytne zamestnancom na ich stravovanie z fondu príspevok nad rozsah príspevku podľa § 152 ZP na jedno hlavné odobraté jedlo v sume:
 - a) 0, 60 € pre:
 - pravidelného stravníka,
 - zamestnanca vyslaného na pracovnú cestu,
 - zamestnanca, ktorému poskytuje finančný príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 6 ZP,
 - zamestnanca, ktorému bola udelená priepustka na celodenný služobný výkon pracovných povinností mimo objektu pracoviska (napr. celodenné školenie);
 - b) 0,30 € pre nepravidelného stravníka.
2. Za pravidelného stravníka sa považuje zamestnanec, ktorý odoberá stravu bez ohľadu na skladu jedálneho lístka vo vopred pevne určených dňoch, časových intervaloch. Za nepravidelného stravníka sa považuje zamestnanec, ktorého odber jedla nie je vopred stanovený, obed odoberie na základe aktuálnej sklady jedálneho lístka.
3. Pre určenie výšky príspevku zo SF pre zamestnanca v čase, kedy je vlastné stravovacie zariadenie zamestnávateľa mimo prevádzky, je rozhodujúce zaradenie zamestnanca do kategórie podľa písm. a) alebo b) bodu 1. písmena A týchto zásad v čase riadnej prevádzky stravovacieho zariadenia zamestnávateľa.

B. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

1. Škola poskytne príspevok na úhradu výdavkov zamestnancov školy na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorí u zamestnávateľa odpracovali nepretržite aspoň tri roky a v danom mesiaci odpracovali najmenej 90% z pracovných dní.
2. Zamestnanec, ktorému podľa bodu 1. vznikne nárok na príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť, predloží zamestnávateľovi žiadosť s preukázaním vynaložených výdavkov do výšky príspevku na dopravu pravidelnou autobusovou alebo železničnou dopravou s výnimkou MHD, pričom:
 - a) vzdialenosť trvalého bydliska zamestnanca je od 15 km do 20 km vrátane, vznikne zamestnancovi nárok na vyplatenie 10,- € mesačne,
 - b) vzdialenosť trvalého bydliska zamestnanca je nad 20,1 km, vznikne zamestnancovi nárok na vyplatenie 14,- € mesačne.
3. Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať personálnemu a mzdovému útvaru buď mesačne jednorazovými cestovnými lístkami alebo dokladom o zakúpení predplatného cestovného lístka na príslušný spoj na určité obdobie.
4. Požiadavku na úhradu cestovných výdavkov zamestnanec predloží na personálny a mzdový útvar, ktorý overí:
 - miesto bydliska zamestnanca (podľa údajov v rezortnom informačnom systéme),
 - vznik nároku na príspevok podľa bodu 1.,
 - spôsob jeho dopravy do zamestnania a späť,
 - doklad o zakúpení časového predplatného lístka na príslušné obdobie;a určí výšku príspevku prislúchajúcu zamestnancovi. Na základe potvrdenia personálneho a mzdového útvaru o výške nároku sa príspevok na dopravu vypláti zamestnancovi vo výplatnom termíne dohodnutom pre poskytovanie platu.

C. Účasť na kultúrnych a športových podujatiach

1. Škola z prostriedkov sociálneho fondu poskytne zamestnancovi príspevok na vstupenky na kultúrne alebo športové podujatia vo výške spolu najviac do 30,-€ ročne.
2. Peňažný príspevok podľa bodu 1. písmena C týchto zásad sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti predloženej personálnemu a mzdovému oddeleniu a po doložení použitých vstupeniek na kultúrne alebo športové podujatie; príspevok bude zamestnancovi priznaný vo výplate mzdy za mesiac, v ktorom o príspevok požiadal.
3. Príspevok môže byť poskytnutý na slávnostné podujatie organizované školou pri príležitosti Dňa učiteľov, Vianočného posedenia, na športové alebo iné podujatie organizované školou.
4. Škola umožní pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov bezplatné použitie priestorov telocvične a vonkajších športovísk vo vyhradených hodinách. Zamestnanec predloží do Kancelárie prvého kontaktu najmenej tri dni vopred písomnú žiadosť s uvedením miesta, dátumu a času požadovaného využitia športoviska, prípadne požiadavky na zapožičanie športového náradia, ak ho má škola k dispozícii.

D. Účasť na rekreáciách a regenerácia pracovnej sily zamestnanca

1. Škola poskytne zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval nepretržite aspoň tri roky príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a doplnkové rekreácie zverejnené v Učiteľských novinách a Aktualitách zväzu vo výške spolu najviac do 50,- € v roku pre jedného zamestnanca.
2. Škola poskytne príspevok na náklady rekreačno-regeneračných a exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zameraných na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov alebo na doškoľovanie zamestnancov podľa plánu akcií schválených radou základnej organizácie odborového zväzu pri škole v celkovej výške 300,- € na jeden deň zájazdu.
3. Výška príspevku podľa bodu 2. písmena D týchto zásad pre jedného zamestnanca bude určená ako podiel celkovej výšky príspevku a počtu zúčastnených zamestnancov.
4. V prípade dostatočnej finančnej rezervy SF je možné príspevok podľa bodu 2. písmena D týchto zásad zvýšiť; zvýšeným príspevkom nesmie byť ohrozená schopnosť školy poskytovať ostatné príspevky SF do konca kalendárneho roka.

E. Zdravotná starostlivosť

1. Príspevok na zdravotnú starostlivosť je možné poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá najmenej tri roky ku dňu podania žiadosti o príspevok. Príspevok na zdravotnú starostlivosť sa poskytuje 1 krát za 3 roky.
2. Zamestnancovi je možné v záujme ochrany zdravia z fondu poskytnúť príspevok na zdravotnú starostlivosť v úhrne najviac 50,- €. Príspevok sa poskytuje na úhradu zvýšených nákladov zamestnanca na odborné vyšetrenia v špecializovanom zdravotníckom zariadení, na vykonanie zdravotníckych úkonov, ktoré neuhrádza zdravotná poisťovňa alebo iné individuálne vyšetrenie vrátane preventívnej, diagnostickej, onkologickej alebo kardiovaskulárnej prehliadky.
3. Peňažný príspevok podľa bodu 2. písmena E týchto zásad sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti predloženej personálnemu a mzdovému oddeleniu a po predložení dokladu o zaplatení za vyšetrenie; na doklade musí byť vyznačený druh absolvovaného vyšetrenia, resp. zdravotnej prehliadky.
4. Škola poskytne zamestnancovi príspevok na špecializované zdravotné úkony potvrdené lekárom, ak ich nehradí alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa v týchto prípadoch:
 - a) nákup okuliarov 50,- €
 - b) zhotovenie zubnej protézy 50,- €
5. Peňažný príspevok podľa bodu 4. písmena E týchto zásad sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca a po predložení dokladu o zaplatení za špecializovaný

zdravotný výkon a potvrdenia príslušnej zdravotnej poisťovne o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), v ktorom sú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne a náklady poistenca.

F. Sociálna výpomoc

1. Z prostriedkov sociálneho fondu sa v rámci sociálnej výpomoci poskytnú zamestnancovi, ktorý sa (nie vlastnou vinou) dostal do nečakanej hmotnej núdze, jednorazová finančná výpomoc v prípade mimoriadnej udalosti, ktorou môže byť zničenie bytového zariadenia v dôsledku povodne alebo požiaru, vykradnutia bytu a podobne vo výške maximálne do 300,- €.
2. Pri rozhodovaní o priznaní sociálnej výpomoci podľa bodu 1. písmena F týchto zásad a jej výške sa bude vychádzať z komplexného posúdenia sociálnych a majetkových pomerov rodiny žiadateľa, príčin vzniknutej situácie, zohľadnenia zárobkových možností žiadateľa a počtu nezaopatrených detí.
3. Jednorazová finančná výpomoc podľa bodu 1. písmena F týchto zásad sa poskytne zamestnancovi na základe písomnej žiadosti predloženej na personálne a mzdové oddelenie s príslušnými dokladmi o škode.
4. V prípade úmrtia rodinného príslušníka zamestnanca sa poskytne zamestnancovi nenávratný peňažný príspevok vo výške 100,- €.
5. V prípade úmrtia zamestnanca počas pracovného pomeru poskytne škola nenávratný príspevok druhému z manželov, ktorý sa stará o dieťa do 18 rokov, prípadne o dieťa, ktoré sa sústavne pripravuje na budúce povolanie do skončenia 25 rokov veku vo výške:

pri jednom dieťati	100,- €,
pri dvoch deťoch	200,- €,
pri troch a viac deťoch	300,- €.
6. Peňažný príspevok podľa bodov 4. a 5. písmena G týchto zásad sa poskytne na základe písomnej žiadosti predloženej na personálne a mzdové oddelenie s priloženým úmrtným listom.

G. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky

1. Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi alebo zamestnankyni, ktorého pracovný pomer trvá najmenej tri roky ku dňu narodenia dieťaťa, sa rodičovi z fondu poskytnú jednorazový peňažný príspevok vo výške 100,- € na dieťa.
2. Peňažný príspevok podľa bodu 1. písmena G týchto zásad sa poskytne zamestnancovi na základe písomnej žiadosti predloženej na personálne a mzdové oddelenie s priloženým rodným listom dieťaťa.
3. Ak sú zamestnancami školy obaja rodičia, príspevok podľa bodu 1. písmena G týchto zásad sa poskytne len jednému z nich.
2. V prípadoch, kedy je príspevok zo SF viazaný na predloženie žiadosti zo strany zamestnanca, prípadne žiadosti s povinnými prílohami, bude príslušnú žiadosť posudzovať personálny a mzdový útvar v spolupráci s členom výboru odborovej organizácie povereným na túto činnosť; písomnú žiadosť o pridelenie príspevku predkladá zamestnanec škole prostredníctvom Kancelárie prvého kontaktu, kde bude každá žiadosť evidovaná ako došlá pošta.
3. Vyplácané sumy príspevkov z fondu podľa čl. 5, okrem písmena A, podliehajú dani z príjmov zo závislej činnosti v zmysle § 5 ods. 1 písm. f) zákona č. 595/2003 Z. Z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a tiež odvodom na sociálne poistenie v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a na zdravotné poistenie podľa zákona č. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
4. Peňažný príspevok podľa čl. 5 písm. B. až I. sa zamestnancovi poskytne vo vyúčtovaní platu za prácu za mesiac, v ktorom mu na základe predloženej žiadosti a príslušných dokladov vznikne na príspevok nárok.

Článok 6 Spoločné ustanovenia

1. Zamestnávateľ poskytuje príspevok z fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom pre oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, t. j. podľa Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok z fondu na účely odmeňovania za prácu.
3. V súlade s § 6 ods. 3 zákona o sociálnom fonde zamestnávateľ vykoná zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka a nevyčerpaný zostatok fondu prevádza do nasledujúceho roka.
4. Škola sa zaväzuje prerokovať s odborovou organizáciou správu o zúčtovaní prostriedkov fondu za kalendárny rok.
5. Čerpanie fondu bude škola sledovať, evidovať a polročne vyhodnocovať; na základe aktuálnej výšky prostriedkov vo fonde je možné jednotlivé položky príspevkov upravovať smerom nadol i nahor.
6. O použití prostriedkov zo sociálneho fondu rozhoduje riaditeľ školy po dohode s odborovou organizáciou.
7. Rozpočet sociálneho fondu zostavuje škola po prerokovaní s odborovou organizáciou.

Článok 7 Záverečné ustanovenia

1. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu možno dopĺňať a upravovať v priebehu doby platnosti a účinnosti výlučne písomnými dodatkami podpísanými odborovou organizáciou a školou, t. j. zmluvnými stranami.
2. Tieto zásady sú neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy na roky 2023 - 2025, platnosť a účinnosť nadobúdajú v súlade s platnosťou a účinnosťou kolektívnej zmluvy.
3. Platnosť a účinnosť týchto zásad sa končí v súlade s platnosťou a účinnosťou kolektívnej zmluvy.

V Trnave 20. apríla 2023


Mgr. Jana Vahuličová
predsedníčka odborovej organizácie


Mgr. Lea Vretenárová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

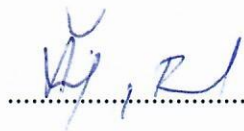
73 - 1013 - 207
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Základná škola s materskou školou
K. Mahra 11, 917 06 Trnava

Základná škola s materskou školou
Kornela Mahra 11
Trnava
-1-

PLNOMOCENSTVO

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Kornela Mahra 11, Trnava, IČO:00177920, na základe uznesenia výboru ZO OZPŠaV, zo dňa 13.12.2018, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Janu Vahuličovú, predsedníčku ZO OZPŠaV, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu základnú organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ako aj ju splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2023-2025 v mene našej základnej organizácie.

Trnava 26.01.2023

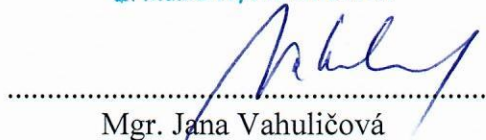


.....
za výbor ZO OZPŠaV

Plnomocenstvo prijímam.

Trnava 26.01.2023

73 - 1013 - 207
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Základná škola s materskou školou
K. Mahra 11, 917 08 Trnava



.....
Mgr. Jana Vahuličová

Kritériá priznávania osobného príplatku

Osobný príplatok podľa Čl. 7 písm. G bodu 2. KZ sa skladá z troch kategórií:

- I. Činnosti realizované v predchádzajúcom polročnom období
- II. Zloženie a náročnosť tried v aktuálnom školskom roku
- III. Iné

I. Na základe údajov o zrealizovaných akciách v období školského polroka poskytnutých zamestnancom prostredníctvom údajov zaznamenaných v zdieľaných dokumentoch

a) súťaže

- účasť: 1 bod
- umiestnenie školské kolo 3.miesto: 1 bod
- 2.miesto: 2 body
- 1.miesto: 3 body

ďalšie postupové kolá - pripočítavajú sa body každého postupového kola zvlášť (body ako za školské kolo) až po celoslovenské kolo;

celoslovenské kolo súťaže - oceňuje sa umiestnenie do 5. miesta

- 5.miesto: 1 bod
- 4.miesto: 2 body
- 3.miesto: 3 body
- 2.miesto: 4 body
- 1.miesto: 5 bodov

b) akcie

- organizácia akcie: 1 bod
- cieľová skupina žiakov - za každých 10 žiakov, pre ktorých sa akcia pripravovala: 1 bod
- spolupráca s inou organizáciou: 1 bod

c) vzdelávanie

- každé vzdelávanie: 1 bod

II. Na základe počtu žiakov a náročnosti zloženia tried v aktuálnom polroku školského roka sa zohľadňuje:

- a) naplnenosť tried: - počet 24 až 27 žiakov 5,- €
- počet 28 až 31 žiakov 10,- €

b) zaradenie žiakov so zdravotným znevýhodnením:

- vypracovanie a koordinácia realizácie IVP 5 bodov / 1 žiak
- individuálny prístup s 1. úrovňou podpory 5 bodov / 1 žiak
- vzdelávanie žiaka ŠVVP Ø počet bodov ako podiel celkovej sumy z prvej odrážky bodu b) a počtu oprávnených vyučujúcich

c) zaradenia detí cudzincov

- koordinácia vzdelávania, individuálny prístup primerane sa vzťahujúce z bodu b)

Vyššie uvedené bodovanie / ocenenie sa uplatňuje na všetky súťaže, akcie, vzdelávania a náročnejšie podmienky, ktorých hodnotenie (ocenenie) nebolo realizované inak, napr. priznaním príplatku za profesijný rozvoj, jednorazovou odmenou, zaradením do náplne 37,5 hodinovej týždennej pracovnej činnosti a podobne.

III. Na odôvodnený návrh priameho nadriadeného za preukázané činnosti nespádajúce do kategórie I. alebo II. podľa znenia Čl. 7 písm. G bod 1. KZ.