

Dodatok č. 2
ku Kolektívnej zmluve na rok 2023
uzatvorenej dňa 05.01.2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou v Podolínci, IČO: 42083427 zastúpenou Mgr. Ľubomírom Bujnovským (ďalej len odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou, Školská 2, Podolíneč, IČO: 31967256 zastúpenou Mgr. Silviou Reľovskou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ).

V zmysle článku 4 ods. 3 Kolektívnej zmluvy na rok 2023 sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 2 ku Kolektívnej zmluve na rok 2023 nasledovne:

I.

Článok 2

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy uvedená v čl. 2 ods.4 sa predlžuje do 31.12.2024.

II.

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Pôvodné znenie:

- 1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení (čl.II, ods.6 KZVS).

Zmena na:

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- 1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení.

III.

Článok 19

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ

Pôvodné znenie:

- 3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume (v zmysle § 76 ods. 1 a 2 ZP):
- a) jedennásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobok jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

- 5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
- a) jedennásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
- 11) Zmluvné strany sa v súlade s § 48 ods.4 písm. d) ZP dohodli na dôvodoch ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky, vo vzťahu k výkonu práce zamestnancov s druhom práce
- a) pedagogický asistent, asistent učiteľa pre žiakov so zdravotným znevýhodnením
 - b) učiteľ náboženskej výchovy
 - c) zamestnanec zaradený do pracovnej pozície, ktorého osobné náklady sú financované z prostriedkov EÚ (príspevky UPSVaR a projekty financované z Európskeho sociálneho fondu – európske štrukturálne a investičné fondy)

Článok 19

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ

Zmena na:

- 3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume (v zmysle § 76 ods. 1 a 2 ZP):
- a) dvojnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobok jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
- 11) Zmluvné strany sa v súlade s § 48 ods.4 písm. d) ZP dohodli na dôvodoch ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky, vo vzťahu k výkonu práce zamestnancov s druhom práce
- a) pedagogický asistent
 - b) učiteľ náboženskej výchovy

- c) zamestnanec zaradený do pracovnej pozície, ktorého osobné náklady sú financované z prostriedkov EÚ (príspevky UPSVaR a projekty a národné projekty financované napr. z Európskeho sociálneho fondu – európske štrukturálne a investičné fondy) a Plánu obnovy a odolnosti SR
- d) pomocný vychovávateľ v materskej alebo základnej škole

IV.

Článok 20

Tvorba a sociálneho fondu

Pôvodné znenie:

- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok 2023 je 1,05% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov na výplatu za príslušný rok.

Zmena na :

Článok 20

Tvorba a sociálneho fondu

- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídelený do sociálneho fondu bude tvorený:
- a) povinným prídelenom vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelenom vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

V.

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť 01.09.2024. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods. 5 písm. b) a ods.6 zák. 211/2000 Z.z. dodatok zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

V Podolínci dňa 30.08.2024

základná organizácia

zamestnávateľ