

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

ZO OZ PŠaV pri ZŠ- Grundschule Medzev, Štóska 183, 044 25 Medzev

Číslo: 73-1016-806 , IČO: 42250846

Zastúpená: Ing. Buzgovou Alenou

(ďalej odborová organizácia)

a

ZŠ- Grundschule Medzev, Štóska 183, 044 25 Medzev

IČO: 35544201

Zastúpená: Mgr. Marekom Kaletom – riaditeľom školy

(ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- 2) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“ .

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 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. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- 3) **Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Platnosť KZ je až do uzatvorenia novej KZ, účinnosť nadobudne zverejnení v Centrálnom registri.**

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného

rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

Kolektívna zmluva bude prístupná a zverejnená zamestnancom na webovej stránke školy / www.zsmedzev.edupage.org / a tiež v jednej kópii na verejne prístupnom mieste do 15 dní od podpisu.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny, náhrady

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok:

a/

Podľa Zákona 553/2003 v znení zmien od 1.9.2019 podľa §13b odst.1 pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede. V sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

b/

Podľa §14c OVZ patrí **začínajúcemu** pedagogickému zamestnancovi príplatok vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci učiteľ.

c/

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

d/

Podľa § 13b odst.2 patrí zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo u jedného začínajúceho odborného zamestnanca, v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých pedagogických zamestnancov alebo odborných zamestnancov.

e/

Ak bol pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi priznaný podľa predpisov platných do 31.8.2019 kreditový príplatok, tento príplatok sa považuje za príplatok Za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

Podľa § 14e, Zákona 553/2003 v znení zmien od 1.9.2019 patrí zamestnancovi, ktorý spĺňa podmienky príplatok za profesijný rozvoj.

f/

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %.

g/

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) OVZ).

h/

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa podľa §7 odst.4 OVZ.

i/

Podľa §8 odst.2 Zákona 553/2003 v znení zmien od 1.9.2019 patrí vedúcemu zamestnancovi príplatok za riadenie.

Článok 8

Osobný príplatok

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ). Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % tarifných plátov zamestnancov.
- 2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v **10.** deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobný účet zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).

Článok 10

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi , s ktorým skončil pracovný pomer **výpoved'ou** z dôvodov uvedených v § 63 odst.1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru **odstupné v rozsahu podľa Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat.**
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi , s ktorým skončil pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 odst.1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru **odstupné v rozsahu podľa Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat.**
3. 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 odst.1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku **odchodné nad rozsah ustanovený v §76a odst.2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca** na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 odst.1 Zákonníka práce.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej DDP), doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS), investičné životné poistenie – investovanie na dôchodok, je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDP alebo DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDP.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

- 1) Dovolenka učiteľov, vrátane riaditeľa školy, jeho zástupcov, asistentov učiteľa je deväť kalendárnych týždňov v roku .
- 2) **Na základe tejto KZ sa predlžuje základná výmera dovolenky ostatných nepedagogických zamestnancov o jeden kalendárny týždeň.**

Článok 13

Pracovný čas

- 1) Pracovný čas všetkých zamestnancov organizácie je 37,5 hodín týždenne .

Článok 14

Pracovný pomer na dobu určitú podľa §48 Zákonníka práce

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodu - podľa §48 odst.4 písmeno d / vykonávanie prác dohodnutých v Kolektívnej zmluve/ v prípade zamestnávania pedagogických asistentov, projekty - pracovný pomer na dobu určitú.

Zdôvodnenie : Finančné prostriedky na skvalitnenie podmienok na výchovu a vzdelávanie žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia sa poskytujú podľa §40 odst.1 Zákona č.597/2003 Z.z.

TRETIA ČASŤ
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15
Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

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

Článok 16
Riešenie kolektívnych sporov

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

tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 333 €. 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 vybavenie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súlade, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnávaní s ostatnými zamestnancami.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. ZP).

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
- 2) Zamestnávateľ poskytne členom výboru pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu nutnom na výkon funkcie – rokovania Rady, školenia, zasadanie komisií.

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnávateľa.

- 3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) Po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 %

Článok 21

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého jedla , vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu 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 tj zo sumy 8,30 €.

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v

sume **0,51€** na jedno hlavné jedlo.

- 4) V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento stravovacie poukážky v hodnote najmenej 75 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zákona o cestovných náhradách alebo finančný príspevok, v sume uvedenej v ods. 3 a 4 / §152 odst.3 ZP/
- 5) Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:
 - a) Bývalí zamestnanci zamestnávateľa (dôchodcovia) do 5 rokov od posledného ukončenia pracovného pomeru v škole, sa stravujú za cenu stravného lístka ako zamestnanci, bez príspevku zo sociálneho fondu. Po ukončení doby piatich rokov sa môžu stravovať, ale za plnú cenu stravného lístka.
 - b) Žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa, počas športových súťaží a iných akcií na školách – za cenu, ktorá sa skladá z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a platného normatívu pre zariadenia školského stravovania, vydaného MŠ SR.
 - c) Iní stravníci než v ods.6 a) a b) sa na základe uznesenia MZ č 9/2008 môžu stravovať za plnú úhradu ceny stravného lístka.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

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

3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu :

- a/ päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
- b/ päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestačnej skúšky,
- c/ päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní vedúcich zamestnancov

Článok 24

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) Povinným prídelom je vo výške **1%** a
- b) Ďalším prídelom vo výške **0,5 %**

Zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok.

Článok 25

Zásady pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu

- 1) Prostriedky Sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.
- 2) Prostriedky sa z účtu sociálneho fondu čerpajú podľa rozpočtu. V priebehu roka je možné jednotlivé položky čerpania korigovať na základe dohody zamestnávateľa a odborovej organizácie.
- 3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do ďalšieho kalendárneho roka.
- 4) Čerpanie prostriedkov SF schvaľuje podpisom riaditeľ školy a predseda odborovej organizácie.

5) Príspevok na stravovanie - čl. 21 tejto KZ

6) Príspevok na dopravu do zamestnania :

- a) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v NH zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume nákladov **troch mesiacov verejnou dopravou.**

b) Zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH zistenej ŠU SR / ako v bode a/, poskytne zamestnávateľ **náhradu vo výške dopravných nákladov verejnou dopravou za mesiac jún.**

Zamestnanec predloží čestné prehlásenie o počte odpracovaných dní v mesiaci jún a priloží doklad o nákladoch na jednu cestu do zamestnania a späť.

Ak zamestnanec používa na dopravu do zamestnania a späť osobný automobil predloží čestné prehlásenie o počte odpracovaných dní v mesiaci jún a doloží doklad o výške cestovných nákladov / aj doklad z internetovej stránky dopravcu/.

7) Sociálna výpomoc nenávratná / sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia rodinného príslušníka - manžel, manželka/.Pri úmrtí manžela - manželky sa poskytne sociálna výpomoc druhému z manželov podľa počtu nezaopatrených detí:

a/ pri 1 nezaopatrenom dieťati - 500 €

b/ pri 2 nezaopatrených deťoch - 750 €

c/ pri 3 a viac nezaopatrených deťoch - 1000 €

Na poskytnutie sociálnej výpomoci nenávratnej musí byť podaná žiadosť s priloženými rodnými listami detí .

8) Príspevok na relaxáciu a regeneráciu pracovnej sily - sa poskytne zamestnancovi jedenkrát do roka v hodnote 25 €, na základe predložených dokladov / daňový doklad o zaplatení poplatku za vykonané služby spojené s regeneráciou - masáž, wellness procedúry, rehabilitačné procedúry, diagnostika, biorezonancia /. Zamestnanec predloží doklady na preplatenie najneskôr do konca novembra daného kalendárneho roka.

9) Príspevok na kultúrne podujatia / divadelné predstavenia, koncerty, filmové predstavenia / organizované odborovou organizáciou a zamestnávateľom, vo výške max. 80% ceny vstupenky, v kalendárnom roku maximálne 3-krát na zamestnanca.

10)Príspevok na športovú činnosť - organizovanú zamestnávateľom a odborovou organizáciou podľa plánu práce s rozpočtu akcie. Príspevok na

štartovné organizované orgánmi OZPŠaV v 100% výške / lyžiarsky turnaj a športový deň /.

11) Príspevok na dopravu - poznávacie, pobytové zájazdy / organizované zamestnávateľom / sa poskytuje zamestnancovi na základe rozpočtu, na úhradu časti nákladov na dopravu, stravu a ubytovanie. Maximálne vo výške 80% nákladov.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 26

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Jeden exemplár bude v dispozícii zamestnávateľovi, jeden odborovej organizácii a jeden bude v dispozícii zamestnancom. KZ bude uverejnená na verejne prístupnom mieste - na webovej stránke zamestnávateľa.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy je daná dňom zverejnenia v centrálnom registri zmlúv, ktorú zabezpečí zamestnávateľ.

Medzev, 25.11.2024

.....
Mgr. Marek Kaleta – podpis vl.rukou
riaditeľ ZŠ- Grundschule Medzev

.....
Ing. Alena Buzgová - podpis vl.rukou
predseda ZO-OZ PŠaV