

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 20.12.2024 medzi zmluvnými stranami:

Odborovou organizáciou zamestnancov Spojenej školy

Novohradská 3, 821 09 Bratislava

(ďalej odborová organizácia alebo OOSŠN) zastúpená

Mgr. Vladimírom Crmomanom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov organizácie a na základe plnomocestva

a

Spojenou školou

Novohradská 3, 821 09 Bratislava, IČO:36075213

(ďalej zamestnávateľ) zastúpenou štatutárnym zástupcom

Mgr. Renátou Karácsonyovou, riaditeľkou školy

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 a podľa článku 3 ods. 2 stanov Odborovej organizácie zamestnancov Spojenej školy Novohradská.
- 2) Oprávnenie zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocnenstva, ktorým ho výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.
- 3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2005. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a z § 3 zákona Národnej rady Slovenskej republiky – úplné znenie zákona č.2 /1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších úprav a predpisov .
- 4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o práci vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
- 2) 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 individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- 2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 3) KZ vrátane jej príloh je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. január 2025 a končí dňom 31. december 2025.
- 4) KZ zahŕňa a rešpektuje ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode 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 aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ, čo príslušný zamestnanec potvrdí svojim podpisom.
- 3) Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Článok 7
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcej z § 240 ods. 3 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie vytvoriť jej podmienky na jej fungovanie a činnosť.
- 2) Zamestnávateľ poskytne priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme riadnej informovanosti zamestnancov.
- 3) Zamestnávateľ nesmie v zmysle § 240 ods. 7 zamestnancov za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie v OOSŠN znevýhodňovať ani inak postihovať.

Druhá časť
Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 8
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených § 16-26 zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 9

Riešenie kolektívnych sporov

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ alebo spor o plnenie záväzkov z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzkov 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 10

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 kolektívnej zmluvy na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2) Pri riešení sťažnosti môže byť na požiadanie vedenia školy alebo ktoréhokolvek zamestnanca ako účastníka sporu prizvaný aj zástupca odborovej organizácie.

Článok 11

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z tejto KZ a jej príloh.
- 2) Zamestnávateľ umožní zástupcom zamestnancov realizáciu kontroly v oblasti pracovnoprávnej, miezd a BOZP pričom bude rešpektovať zákon o ochrane osobných údajov.

Článok 12

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov štatutárneho zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Tretia časť
Právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 13
Pracovné podmienky

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne
- 2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 14
**Úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie
a na kontrolnú činnosť**

- 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;
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP a §7 ods.4 zákona 138/2019 Z. z. v aktuálnom znení),
 - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti;
 - (b) informovať odborovú organizáciu:
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods.1, 2 ZP);
 - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 23 ods.1 ZP),
 - o novovytvorených pracovných miestach

- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
- o počte zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- o prípadoch skončenia pracovného pomeru iných než výpoveďou alebo okamžitým skončením
- o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania

(c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 od.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),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP).

(d) poskytnúť pracovné voľno (§ 240 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti organizácie v rozsahu najviac 4 hodín mesačne.

(e) 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).

Štvrtá časť
Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán
a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 15

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme.

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoved'ou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, pri skončení pr. pomeru odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume
 - a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 2 Zákonníka práce v sume
 - a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.
- 4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku do sumy jeho funkčného platu po dohode s OO SŠN.

Článok 16

Platové podmienky

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. **Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien, ktoré sú zverejnené na pedagogickej rade na začiatku školského roka a následne v zborovni školy.**
- 2) Kritériá poskytovania osobných príplatkov a odmien určí zamestnávateľ po prerokovaní s odborovou organizáciou na začiatku školského roka a v priebehu roka ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazovými rozpočtovými opatreniami.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate platu za mesiac november 2025 stanoviť výšku odmien zamestnancom tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december 2025 vyčerpal celý ročný mzdový fond.
- 4) Zamestnávateľ má právo zamestnancovi odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov a pracovnej disciplíny alebo ak pominú dôvody, pre ktoré bol osobný príplatok priznaný.

Článok 17

Výplata platu

- 1) Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k 11. dňu za predchádzajúci mesiac. Plat zasiela zamestnávateľ na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch na území SR podľa vlastného výberu.

Článok 18

Ďalšie finančné náležitosti

- 1) Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové poistenie v roku 2024 vo výške najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 13 ods. 3 zákona č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zákonov.

Piata časť

Sociálna politika a BOZP

Článok 19

Starostlivosť o zamestnancov

- 1) Každý zamestnanec konajúci individuálne alebo spoločne s inými zamestnancami, ktorí sa domnievajú, že majú dôvod k sťažnostiam, majú právo nechať sťažnosť prešetriť zamestnávateľom alebo odborovým orgánom.

- 2) V oblasti starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ zabezpečuje vytváranie podmienok zamestnancom a ich rodinným príslušníkom pri využívaní športových areálov zariadení.

Článok 20

Starostlivosť o zdravie zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
- a) umožniť lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a udržiavať stav lekárničiek v zmysle platných noriem

Článok 21

Starostlivosť o stravovanie zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP umožní zamestnancom stravovanie v školskej jedálni.
- 2) Zamestnancom, ktorí majú špecializovaným lekárom predpísanú diétu stravu, ktorú školská jedáleň nemôže zabezpečiť a tým zamestnancom, ktorí pracujú viac ako 4 hodiny denne v čase, keď školská jedáleň nevarí, dáva zamestnávateľ v zmysle § 152 ods. 7 Zákonníka práce na výber, či si želajú stravovať sa formou elektronickej stravnej poukážky alebo finančného príspevku na stravovanie.
- 3) Zamestnávateľ prispieva v zmysle Zákonníka práce § 152 ods. 3 55% na jedno hlavné jedlo alebo hradí 55% el. stravovacej poukážky či v zmysle § 152 ods. 8 poskytuje zamestnancom 55% sumy stravovacej poukážky vo forme finančného príspevku na stravovanie vtedy, v pracovný deň, keď zamestnanec odpracuje viac ako 4 hodiny. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov 0,20 eur na jedno hlavné jedlo.
- 4) Počas vyslania na služobnú cestu sa vyslaným zamestnancom poskytuje stravné podľa Zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu o zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, ich kariérny rast v súlade so zákonom 138/2019 Z.z. a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v súlade s § 82 ods 1 až 3 zákona 138/2019 Z.z. pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho funkčného platu ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s plánom profesijného rozvoja v zmysle § 40 ods 4 zákona 138/2019 Z.z.. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.
- 3) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa § 155 ods 1 až 4 Zákonníka práce, ktorou sa zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady platu a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo

mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná. Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť 5 rokov.

- 4) Najvyššia suma úhrady vynaložených nákladov nesmie prekročiť tri štvrtiny celkovej sumy vynaložených nákladov. Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradit' náklady sa pomerne zníži.
- 5) Účasť zamestnancov v čase vyučovania na akciách usporiadaných priamo riadenými organizáciami MŠ SR za účelom prehľbovania kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve, je výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

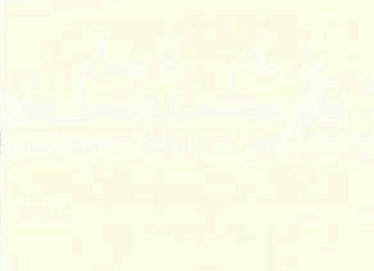
Šiesta časť **Záverečné ustanovenia**

- 1) Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
 - 2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
 - 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom.
 - 4) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
 - 5) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí novej KZ na ďalšie obdobie najmenej tri mesiace pred uplynutím lehoty platnosti tejto KZ, pričom platí princíp spoločnej informovanosti.
 - 6) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu OO SŠN. Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.
- V Bratislave dňa 20.12.2024

F



iteľa



Priloha KZ č. 1

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2025

Kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a OO SŠN v oblasti tvorby, použitia a čerpania sociálneho fondu.

Tvorba sociálneho fondu

1/ Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond sa tvorí ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a výška odvodu je upravená v platnej vyššej kolektívnej zmluve. Fond sa tvorí ako úhrn:

- (a) povinného prídeltu vo výške 1% a
- (b) prídeltu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok

Použitie sociálneho fondu

- 1/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia
 - (a) Zákona NR SR č.152 z 31.mája 1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona
 - (b) č.595/2003 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR
- 2/ Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria Prílohu č. 2 tejto KZ.
- 3/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

Čerpanie sociálneho fondu

1/ Čerpanie sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde podľa ktorého:

- (a) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,20 €.
- (b) Časť prostriedkov sociálneho fondu bude čerpaná ako finančný príspevok zamestnancovi na regeneráciu pracovnej sily. **Finančný príspevok bude vyplatený zamestnancovi raz ročne vo výplate za august.**
Výška finančného príspevku je 10 eur za odpracovaný mesiac pri nadpolovičnom pracovnom úväzku a 5 eur pri 50% úväzku a nižšom pracovnom úväzku a podlieha zákonným zrážkam.
Nárok na tento príspevok na regeneráciu pracovnej sily majú iba zamestnanci v pracovnom pomere, aj keď sú práceneschopní, za podmienky, že odpracujú v danom mesiaci nadpolovičný počet dní, za odpracovaný čas sa nepovažuje dočerpanie dovolenky po

materskej, rodičovskej dovolenke a po dlhodobej pracovnej neschopnosti. Ak má zamestnanec viac pracovných pomerov, hodnotí sa každý zvlášť. *Ukončením pracovného pomeru sa nestráca nárok na príspevok, bude zamestnancovi vyplatený vo výplate za posledný mesiac pracovného pomeru.*

- (c) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť na vyrovnanie cenového rozdielu medzi cestovným v Bratislave a cestovným z okolia Bratislavy podľa počtu odpracovaných dní tým zamestnancom, ktorí dochádzajú z okolitých obcí prímestskou hromadnou dopravou, vykonávajú len remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce uvedené v prílohe č. 2 Nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z. a sú platovo zaradení v platovej triede č. 1 Základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v prílohe zákona 553/2003 Z.z.
- (d) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť nízkopríjmovým zamestnancom, ktorí vykonávajú len remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce uvedené v prílohe č. 2 Nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z., *zaradeným v platovej triede č. 1* základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v prílohe zákona 553/2003 Z.z. dva razy ročne odmenu v celkovej výške maximálne 200 eur pri plnom úväzku a odpracovaní väčšiny pracovných dní, maximálne 100 eur odmeny im bude vyplatené pri príležitosti obdobia letných dovolení podľa §20 ods (1) písm. f) 553/2003 Z.z. vo výplate za máj a maximálne 100 eur odmeny pri príležitosti vianočných sviatkov podľa §20 ods (1) písm. g) 553/2003 Z.z. vo výplate za november.

2/ Ďalej sa prostriedky Fondu môžu využiť po prerokovaní s OO SŠN na:

- (a) kultúrnu, vzdelávaciu a organizačnú činnosť pre zamestnancov i rodinných príslušníkov,
- (b) regeneráciu pracovnej sily – rekreácie, zájazdy a liečebné pobyty,
- (c) rekvalifikačné kurzy, kurzy, školenia, ktoré sú realizované v záujme a perspektívnom zámere zamestnávateľa, resp. odb. organizácie
- (d) telovýchovné a športové činnosti pre zamestnancov i rodinných príslušníkov,
- (e) vstupenky a poplatky na kultúrne akcie organizované zamestnávateľom a OO SŠN
- (f) sociálnu výpomoc zamestnancom, pričom táto finančná čiastka je zdaniteľná. Poskytnutie sociálnej výpomoci je spravidla viazané na dokladovanie soc. odkázanosti – nedosiahnutie životného minima v sledovanom mesiaci – s uplatnením zásady vylúčenia súbehu sociálnych podpôr z viacerých zdrojov,
- (g) finančné pôžičky návratné. Zamestnanec, ktorého pracovný pomer trvá najmenej 2 roky, môže najviac raz za tri roky požiadať o pôžičku maximálne vo výške 3,5 násobku svojej čistej mzdy vypočítanej z aktuálneho funkčného platu. Splatnosť pôžičky je maximálne 24 mesiacov. Pretože sú prostriedky sociálneho fondu obmedzené, pôžičky sa poskytujú zo závažných sociálnych dôvodov – v prípade úmrtia člena rodiny, pri ohrození bývania, či potrebe opraviť škodu na majetku, ktorá ohrozuje bývanie a pod. V prípade skončenia pracovného pomeru je zamestnanec povinný splatiť pôžičku obratom, inak bude nesplatená časť pôžičky zrazená z jeho platu.
- (h) na úhradu občerstvenia pre zamestnancov a dôchodcov pri spoločenských akciách organizovaných školou (napr. Deň učiteľov, vianočné posedenie, ...)

(i) jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa zamestnanca vo výške 200,00 EUR. O príspevok treba požiadať zamestnávateľa. Požiadať môžu obaja rodičia, ak sú zamestnancami našej školy.

- v prípade ženy bude príspevok vyplatený v poslednom zúčtovaní mzdy pred nástupom na MD, ak zamestnankyňa odpracovala v tomto období aspoň jeden deň, inak v prvej mzde po skončení materskej dovolenky, v čase čerpania dovolenky za obdobie MD,
- v prípade muža po predložení rodného listu dieťaťa

(j) osobné ochranné pracovné pomôcky

3/ Štruktúru čerpania zostatku fondu má právo v priebehu obdobia zamestnávateľ meniť po vzájomnej dohode s odborovou organizáciou.

(a) príspevok zo sociálneho fondu zamestnávateľ nemôže poskytovať na účely odmeňovania za prácu.

(b) prostriedky Fondu sú vedené na osobitnom účte fondu zamestnávateľa (Štátna pokladnica). Podklady na zúčtovanie finančných prostriedkov zúčtuje zamestnávateľ.

(c) zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich povinný prídely do fondu vykoná zamestnávateľ do konca tretieho mesiaca po uplynutí bežného roka.

(d) pre hospodárenie s Fondom je záväzný rozpočet, ktorý zostavuje zamestnávateľ a odborová organizácia na základe kolektívnej zmluvy. V príjmovej časti sa vychádza zo zostatku fondu na začiatku roka a predpokladaných príjmov na bežný rok.

(e) Fond je fondom zamestnávateľa. Príkaz na úhradu nákladov a iné čerpanie z fondu, vrátane objednávok podpisuje štatutárny zástupca zamestnávateľa – riaditeľka školy a predseda OO SŠN. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF, ktoré nie sú dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve.

(f) Nevyčerpané prostriedky fondu v bežnom roku prechádzajú do roku nasledujúceho

V Bratislave dňa 20.12.2024

p

št zľ