

Materská škola Lesná 10, 946 03 Kolárovo
Základná organizácia OZ PŠaV pri Materskej škole Lesná 10, 946 03 Kolárovo

Kolektívna zmluva

Vypracovali: PaedDr. Angelika Kisová, riaditeľka školy
Bc. Anikó Szabó predseda ZO OZ PŠaV

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Materská škola Lesná 10, Kolárovo, IČO 42 211 981, zastúpená
PaedDr. Angelikou Kisovou, riaditeľkou školy (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri
Materskej škole Lesná 10, Kolárovo, zastúpená **Bc. Anikó Szabó**, predsedníčkou
a splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy
(ďalej len OZ)

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Táto kolektívna zmluva bola upravená na základe Zákonníka práce na príslušný kalendárny rok a vzťahuje sa na zamestnancov MŠ Lesná 10, Kolárovo. Upravuje všetky individuálne a kolektívne vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v zmysle platnej legislatívy.

Časť I Úvodné ustanovenia

Článok 1 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Z.z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo splnomocnenia predsedu odborovej organizácie, ktoré vydal výbor odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.2013. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Vymedzenie pojmov a skratiek tejto zmluvy:
„zmluvné strany“ – spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa
„KZ“ – kolektívna zmluva
„ZP“ – Zákonník práce
„KD“ – kolektívna dohoda
„ZO“ – základná odborová organizácia, pôsobiaca na škole
„VZO“ – výbor základnej organizácie
„SF“ – Sociálny fond
4. Legislatívne východiská:
 - a. [Zákon číslo 2/1991 Zb. Zákon o kolektívnom vyjednávaní](#)
 - b. [Zákon číslo 311/2001 Z. z. Zákonník práce](#)
 - c. [Zákon číslo 553/2003 Z. z. Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov](#)
 - d. [Zákon číslo 245/2008 Z. z. Zákon o výchove a vzdelávaní \(školský zákon\) a o zmene a doplnení niektorých zákonov](#)
 - e. [Ústavný zákon číslo 357/2004 Z. z. Ústavný zákon o ochrane verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funkcionárov](#)
 - f. [Zákon číslo 313/2001 Z. z. O verejnej službe](#)
 - g. [Zákon číslo 152/1994 Z. z. Zákon Národnej rady Slovenskej republiky o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov](#)
5. Kolektívna zmluva vstupuje do platnosti dňom jej podpisu oboma stranami. Jej platnosť končí 31.12.2025.

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

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.
2. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovnoprávne vzťahy,
 - c) platové podmienky zamestnancov,
 - d) sociálna oblasť a zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, pre zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na jeden rok, nadobúda účinnosť dňom podpisu a končí 31. decembra príslušného roka.
4. Postup pri uzavieraní kolektívnych zmlúv
 - a. Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy.
 - b. Rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy sa začne predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane.
 - c. Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam, ktoré neboli prijaté.
 - d. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
5. Ak predseda a splnomocnenec pre kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy nemôže v stanovených termínoch viesť kolektívne vyjednávanie a uzavrieť kolektívnu zmluvu na ďalšie obdobie, poverí týmto iného člena odborovej organizácie, ak nie je uvedené inak vo vnútorných stanovách odborovej organizácie.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a jej rozsahu; pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy.

2. Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia kolektívnej zmluvy, ako to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od pridelených rozpočtov. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto kolektívnej zmluve zmeniť aj iné ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy bez obmedzenia.

Článok 5 Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.

Článok 6 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom kolektívnej zmluvy sa vyhodnotí zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle § 41 ods. 2 ZP.

Časť II Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 7 Vzájomné záväzky a práva

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej školský výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
3. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť v priestoroch školy s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku na nevyhnutne potrebný čas, ak nemožno tieto úkony vykonať mimo pracovného času zamestnanca.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho

pisomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 0,05% z čistej mzdy za daný odpracovaný mesiac členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie najneskôr do 20. dňa nasledujúceho mesiaca.

Časť III. Pracovný pomer

Článok 8 Vznik pracovného pomeru

1. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je MŠ povinná zabezpečiť poučenie zamestnanca o právach a povinnostiach, o organizačnom a pracovnom poriadku MŠ, o BOZP a ostatných pracovných podmienkach v zmysle ZP a Zákona o výkone prác vo verejnom záujme.
2. V zmysle Zákonníka práce a Zákona o výkone práce vo verejnom záujme uzatvorí MŠ so zamestnancom písomnú pracovnú zmluvu so všetkými náležitosťami.
3. Jednou zo základných podmienok uzatvorenia platnej pracovnej zmluvy bude absolvovanie vstupnej lekárskej prehliadky u pedagogických zamestnancov.
4. Zamestnanci prijatí do pracovného pomeru v rámci projektov môžu mať pracovný pomer uzavretý na dobu určitú predĺžený opakovane počas celého trvania projektu.

Článok 9 Skúšobná doba (§ 45 ZP)

1. Skúšobná doba je najviac 3 mesiace. U vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, trvá skúšobná doba najviac 6 mesiacov.
2. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

Článok 10 Skončenie pracovného pomeru (§ 59 ZP)

1. Pracovný pomer možno skončiť:
 - a) dohodou (§ 60 ZP),
 - b) výpoveďou (§ 61 ZP),
 - c) okamžitým ukončením (§ 68 ZP),
 - d) skončením v skúšobnej dobe (§ 72 ZP).
2. Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

Článok 11 Výpovedná doba (§ 62 ZP)

1. Výpovedná doba sa riadi ustanovením §62 Zákonníka Práce.

Článok 12

Odstupné (§ 76 ZP)

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo Dohodou z dôvodov uvedených v §63 ZP, vyplatí odstupné v súlade s ustanoveniami § 76 ZP.
2. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 13

Odchodné (§76a ZP)

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, teda vo výške dvojnásobku jeho funkčného platu.
2. Finančné prostriedky na odchodné sa poskytujú v súlade s § 7 ods. 14 písm. a) zákona č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68, ods.1 ZP.

Článok 14

Výpoveď daná zamestnávateľom (§ 63 ZP)

1. Výpoveď daná zamestnávateľom sa riadi ustanovením § 63 Zákonníka Práce.

Článok 15

Výpoveď daná zamestnancom (§ 67 ZP)

1. Výpoveď daná zamestnancom sa riadi ustanovením § 67 Zákonníka Práce.

Článok 16

Reťazenie pracovných pomerov (§ 48 písm.4 ZP)

1. Predlžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a zamestnancom nad zákonnú dvojročnú hranicu je možné, ak existuje dôvod na jeho predĺženie vymedzený v ustanovení § 48 ods. 4 Zákonníka práce. písm. Toto ustanovenie sa vzťahuje na pedagogických a odborných zamestnancov školy, ktorých pracovný pomer bol uzatvorený v rámci projektov NIVaM, MŠVVaŠ, EÚ alebo iných časovo ohraničených projektov.

Článok 16a

Tarifný plat THP zamestnancov (§ 7 ods.4 Zákon č.553/2003 Z. z.)

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil,

nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Časť IV Pracovný čas (§ 85 – 90 ZP)

Článok 17 Vymedzenie pracovného času

1. Riaditeľka môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy alebo školského zariadenia (§ 7 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).
2. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hod. týždenne a 2,5 hod. týždenne na obedňajšiu prestávku, ktorá sa nezapočítava do pracovného času, súhrnne 40 hod. Priemerný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas je najviac 48 hodín týždenne.
3. Zamestnávateľ a zamestnanci sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnancov formou finančného príspevku na stravu. Zamestnanci sa stravujú podľa vlastného výberu v školských jedálňach zriaďovateľa, v inom stravovacom zariadení alebo si zabezpečia vlastnú stravu. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom finančný príspevok na stravovanie vo výške 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky v aktuálnom období formou finančnej zálohy na jeden mesiac vopred.
4. Evidencia a kontrola príchodov a odchodov zamestnancov na pracovisko a odpracovaný pracovný čas je zabezpečená prostredníctvom knihy dochádzky. Začiatok pracovného času, koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí riaditeľ školy v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.
5. Zamestnanec je povinný byť na pracovisku minimálne 5 minút pred začiatkom jeho pracovného času a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.

Časť V Náhradné voľno

Tvorba a čerpanie náhradného voľna je možná výlučne v súlade s internou smernicou **č.1/2024** o tvorbe a čerpaní náhradného voľna, dovolenky a lekárskeho vyšetrenia.

Časť VI Odmeny a príplatky

Článok 18 Odmeny (§ 20 zákona 553/2003 Z. z.)

1. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,

- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
2. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 19

Osobný príplatok (§ 10 zákona 553/2003 Z. z.)

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok.
2. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
3. Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.
4. Hodnotenie pracovných výsledkov jednotlivých zamestnancov sa vykonáva v súlade s Pracovným poriadkom školy.
5. Pracovné výsledky zamestnancov hodnotí ich bezprostredne nadriadený vedúci zamestnanec. Pri hodnotení sa vychádza:
 - a) u pedagogických zamestnancov predovšetkým z výsledkov ich výchovno-vzdelávacej práce a z plnenia ďalších povinností určených pracovným poriadkom a osobitnými predpismi
 - b) u nepedagogických zamestnancov z plnenia pracovných povinností určených pracovným poriadkom zamestnávateľa, najmä z hľadiska kvality vykonanej práce.

Článok 20

Príplatok za zmenu (§ 13 zákona 553/2003 Z. z.)

1. Zamestnávateľ vyplatí pedagogickým zamestnancom podľa § 13 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme príplatok za zmenu.

Časť VII

Dovolenky

Článok 21

Dovolenka na zotavenie (§ 101,103,105,113,116 ZP)

1. Pedagogickým a odborným zamestnancom školy sa priznáva dovolenka na 9 týždňov za kalendárny rok.
2. Nepedagogickým zamestnancom sa priznáva dovolenka 6 týždňov za kalendárny rok.

3. V pláne čerpania dovoleniek sa zabezpečí, aby pedagogickí zamestnanci školy čerpali prevažnú časť dovolenky v čase prázdnin. Obdobný postup sa zabezpečí aj u riaditeľa a jeho zástupcov, ktorých prítomnosť v škole v čase letných prázdnin sa vyžaduje len vo výnimočných prípadoch a v nevyhnutnom rozsahu. Pedagogickým zamestnancom, ktorí v čase letných prázdnin zabezpečujú nevyhnutné potrebné práce, sa určuje čerpanie dovolenky v čase jesenných, zimných alebo jarných
4. prázdnin, prípadne v čase prerušenia prevádzky.
5. Riaditeľ školy môže pedagogickým zamestnancom v súlade s § 113 ods. 1 Zákonníka práce určiť čerpanie pomernej časti dovolenky už v čase letných prázdnin, aj keď dosiaľ nesplnili podmienky pre vznik nároku na dovolenku v zmysle § 101 Zákonníka práce.
6. Zamestnanec je povinný predložiť zamestnávateľovi na schválenie žiadosť o čerpanie dovolenky najneskôr tri pracovné dni pred plánovaným nástupom na dovolenku.
7. Dovolenka sa preruší len v prípade, ak má zamestnanec uznanú PN, MD alebo OČR. Dovolenka sa neprerušuje v prípade lekárskeho vyšetrenia.
8. Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli z dôvodu, že zamestnávateľ zmenil jemu určený nástup dovolenky, alebo že ho odvolal z dovolenky.

Článok 21 a Dôležité prekážky v práci (§ 141 ZP)

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno podľa § 141 ZP bod 2) písmeno a) až i) v rozsahu podľa dĺžky trvania pracovného pomeru. V plnej výške ho poskytne zamestnancovi, ktorý odpracoval u minimálne zamestnávateľa celý rok, inak je zamestnávateľ povinný poskytnúť 1/3 nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru, pričom celkový nárok je povinný zaokrúhliť na celé kalendárne dni nahor.

Časť VIII Sociálny fond

Podľa zákona NR SR č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov Materská škola Lesná 10, 946 03 Kolárovo ako zamestnávateľ, prijala tieto zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu:

Článok 22 Všeobecné ustanovenia

V prípade legislatívnych zmien alebo iných závažných ekonomických a sociálnych zmien sa môžu tieto zásady upraviť a doplniť na základe vzájomného súhlasu zmluvných strán formou dodatku.

Článok 23 Tvorba sociálneho fondu

Zamestnávateľ vytvára SF ako úhrn povinného prídeltu zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Príspevok do sociálneho fondu je vo výške 1,05% zo

súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu. Zostatok prostriedkov ku koncu kalendárneho roka sa prevádza na ďalší rok.

Článok 24 Použitie sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ môže zamestnancom poskytnúť zo SF príspevok na:
 - a) stravovanie: zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou účelového príspevku na stravovanie, zamestnávateľ môže nad rámec stanovený v čl. 19 bod 3 prispievať zo SF na jedno hlavné jedlo sumou, ktorá je navrhnutá v pláne čerpania SF. Zamestnancom sa účelový príspevok poskytne od prvého dňa nástupu do zamestnania.
 - b) finančné dary pri pracovných jubileách zamestnancov:
Zamestnávateľ môže poskytnúť podľa zásad pre použitie SF zamestnancom, ktorí súvisle odpracovali u zamestnávateľa najmenej 5 rokov, odmeny pri pracovných jubileách:
 - 1) za odpracovaných 25 rokov odmenu do výšky najviac 100 €
 - 2) za odpracovaných 30 rokov odmenu do výšky najviac 150 €
 - 3) za odpracovaných 35 rokov odmenu do výšky najviac 200 €
 - 4) za odpracovaných 40 rokov odmenu do výšky najviac 250 €
 - c) darčkové poukážky pre zamestnancov v predvianočnom období, ktorý sú v danom mesiaci v pracovnom pomere (poukážky budú zamestnancom odovzdané k výplatnému termínu za mesiac november) v súlade s návrhom čerpania SF pre príslušný rok:
 - pre každého zamestnanca zamestnaného na plný pracovný úväzok s odpracovanou dobou 12 mesiacov v kalendárnom roku podľa Plánu čerpania SF,
 - a pre každého zamestnanca zamestnaného na čiastočný pracovný úväzok, alebo s odpracovanou dobou menej ako 12 mesiacov sa úmerne upraví táto suma podľa % úväzku a podľa počtu odpracovaných plných mesiacov v kalendárnom roku,
 - ukončenie školského roka, slávnostný obed v období Vianoc a pri príležitosti Dňa učiteľov v súlade s plánom čerpania SF pre príslušný rok.
 - d) pri životnom jubileu 55 rokov veku vo výške 150 €.
 - e) na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu, peňažnú sumu vo výške 16,60 Eur.
2. Výšku finančného daru zo SF podľa bodu 1. b) písomne navrhuje a zdôvodňuje príslušný vedúci zamestnanec – riaditeľ školy, zástupca riaditeľa školy, VZO, zriaďovateľ. Každý podaný návrh má VZO právo pripomienkovať.
3. Finančné dary zo SF budú vyplatené odmeneným zamestnancom za predpokladu, že v SF bude dostatok finančných prostriedkov.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní SF postupovať v zmysle zákona o SF. Zamestnávateľ poskytne VOZ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne na základe žiadosti VOZ v lehote 10 pracovných dní od podania žiadosti.

Článok 25 Záverečné ustanovenia o sociálnom fonde

1. V priebehu roka sa finančné prostriedky prevádzajú na osobitný účet SF. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa presúvajú do nasledujúceho roka.

Časť XII Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie uvedené v čl.1 bod 5.
2. Kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov počas jej platnosti. Zástupcovia oboch zmluvných strán podpisujú každú stranu kolektívnej zmluvy.
3. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán alebo uplynutím lehoty jej platnosti.
4. Uzavretím tejto kolektívnej zmluvy sa rušia všetky predchádzajúce kolektívne zmluvy v plnom rozsahu.
5. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

Kolárovo, 20 DEC. 2024

  PaedDr. Angelika Kisová riaditeľka	731034401 Základná organizácia OZŠ pri MŠ Kolárovo Lesná 10, 946 03 Kolárovo IČO: 55 944 264  Bc. Aniko Szabo predseda ZO OZ PŠaV
--	---