

Dodatok č.1

ku Kolektívnej zmluve na rok 2023

uzatvorenej dňa 01.04.2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Spojenej škole, Školská 478, 086 33 Zborov, IČO: 42340004, zastúpenou Mgr. Kvetoslavou Kvaskovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 20.02.2023 (plnomocenstvo je v prílohe č. 1),
(ďalej odborová organizácia)

a

Spojenou školou, Školská 478, 086 33 Zborov IČO: 37873989, zastúpenou
PaedDr. Gabrielou Hurajovou, riaditeľkou školy
(ďalej zamestnávateľ)

V zmysle článkov Kolektívnej zmluvy na rok 2023 sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č.1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2023 nasledovne:

I.

- 1. Predlžuje sa účinnosť kolektívnej zmluvy do doby, kým nie je uzatvorená nová KZ (podľa Článku 3 odsek 4 KZ 2023).**
- 2. Upravuje sa znenie Článku 7 v bode 3 (vypúšťa sa pozícia vedúceho ekonomického oddelenia).**
- 3. Nové znenie Článku 7 je nasledovné:**

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení

špecifik zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

(2) KZ pojednáva len o tých zložkách funkčného platu, kde je možnosť odchýlenia sa od zákona č. 553/2003 Z. z., alebo je možné určiť priaznivejšie podmienky zamestnávateľom.

(3) **Príplatok za riadenie** vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, 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 zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa určil v zmysle prílohy č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z. nasledovne:

- riaditeľ školy 12-38 % (% určuje zriaďovateľ)
- zástupca pre 1. stupeň ZŠ 8-24 % (% určuje riaditeľ)
- zástupca pre 2. stupeň ZŠ 10-30 % (% určuje riaditeľ)
- zástupca pre MŠ 8-24 % (% určuje riaditeľ)
- zástupca pre ZUŠ 8-24 % (% určuje riaditeľ)
- vedúci školskej jedálne 3-20 % (% určuje riaditeľ)

(4) **Osobný príplatok** - 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 za týchto okolností:

- a) o priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhodne riaditeľ školy na základe písomných návrhov príslušných vedúcich zamestnancov,
- b) osobný príplatok je nenárokovou zložkou platu,
- c) na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- d) za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré sú súčasťou internej Smernice pre odmeňovanie zamestnancov školy,

- e) zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor,
- f) zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky udelenia osobného príplatku,
- g) ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností,
- h) zamestnávateľ sa zaväzuje každé zníženie alebo odobratie osobného príplatku prerokovať s odborovou organizáciou.

(5) **Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia** – zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa (§ 14d zákona č. 553/2003 Z. z.).

(6) **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku** - zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu (§20c zákona č. 553/2003 Z. z.) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku:

- a) vo výške jeho funkčného platu, ak zamestnanec v čase dovŕšenia 50 alebo 60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky,
- b) vo výške polovice funkčného platu, ak odpracoval 1 až 3 roky,
- c) v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok alebo pracovnú disciplínu,
- d) v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.

4. Upravuje sa znenie Článku 10 v bode 1.
5. Upravuje sa znenie Článku 10 v bode 3.
6. Dopĺňa sa v Článku 10 bod 7.
7. Nové znenie Článku 10 je nasledovné:

Pracovný čas zamestnancov

Článok 10

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP, zamestnávateľ v roku 2024 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (3) Zamestnávateľ v roku 2024 určuje denný základný pracovný čas, ktorý sa riadi Pracovným poriadkom školy platným od 01.04.2023. V tomto čase je zamestnanec povinný byť na pracovisku a byť k dispozícii zamestnávateľovi.
- (4) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, s platnosťou najmenej na týždeň (§ 250b ZP).
- (5) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom:
 - 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.
- (6) Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach kuchár/ka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník/kurič/záhradník/údržbár. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí

zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

- (7) Zamestnávateľ umožní pedagogickým a odborným zamestnancom v prípade záujmu prácu v škole v prvom júlovom týždni počas školských prázdnin v rozsahu piatich dní a v auguste pred začiatkom nového školského roka v rozsahu piatich dní, avšak bez nároku na stravovanie (výkon práce kratší ako 4 hodiny).

8. Upravuje sa znenie Článku 22 v bode 4.

9. Nové znenie Článku 22 je nasledovné:

Článok 22

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 hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla, t. j. zo sumy 4,45 €, 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.
- (4) 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 0,80 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume uvedenej v odseku 3 len vtedy, ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov

nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume uvedenej v odseku 3 počas kalendárneho roka vtedy, ak školská jedáleň nie je v plnej prevádzke za podmienky, že zamestnanec vykonáva prácu na pracovisku viac ako štyri hodiny. Finančný príspevok poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na základe skutočností uvedených v odseku 6 aj vtedy, ak zamestnanec počas plnej prevádzky školskej jedálne nevyužíva možnosť stravovania sa.

10. Dopĺňa sa Článok 13 v druhej časti KZ (Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy).

11. Znenie nového Článku 13 je nasledovné:

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 13

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom nasledovne: od dosiahnutého veku sa odpočíta 18 rokov vzdelávania, výsledkom ktorého je počet rokov praxe. Na základe výpočtu bude zamestnanec zaradený do príslušného platového stupňa (v zmysle § 7, ods. 4 a 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa § 7, ods. 4 a 5 zákona č. 553/2003 Z. z., vymedzí zamestnávateľ vo vnútornom predpise, ktorým je Organizačný poriadok platný od 02.10.2023.

12. Mení sa číslovanie Článkov 13-27 v KZ 2023 na čísla Článkov 14-28.

II.

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť 01.02.2024. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise tohto dodatku, dodatok zverejniť na svojej internetovej stránke.

V Zborove dňa

.....
základná odborová organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa