

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2023

uzavretá v súlade so zákonom NR SR 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní,
Zákonníkom práce, zákonom 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce
vo verejnom záujme a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi
v znení ich neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023

medzi

**Základná organizácia OZ PŠaV
pri ZŠ s MŠ, Kudlov 781, Skalité, 023 14
Skalité, IČO: 42223539**
zastúpenou predsedom Mgr. Dušanom
Kotyrom, splnomocnencom
na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie
kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov
základnej organizácie a splnomocnenia zo dňa
14.12.2018
(ďalej odborová organizácia)

**Základná škola s materskou školou, Kudlov
781, Skalité so sídlom v Skalitom,
PSČ: 023 14, IČO: 378 123 86,**
zastúpená Mgr. Ľubicou Serafinovou,
riaditeľom školy
Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú
zriaďovacou listinou zo dňa 5.3.2004. Oprávnenie
zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto
kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy,
štatutárneho orgánu zamestnávateľ
(ďalej zamestnávateľ)

Obsah

PRVÁ ČASŤ.....	4
ÚVODNÉ USTANOVENIA	4
Článok 1.....	4
<i>Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.....</i>	4
Článok 2.....	4
<i>Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa</i>	4
Článok 3.....	4
<i>Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť.....</i>	4
Článok 4.....	5
<i>Zmena kolektívnej zmluvy</i>	5
Článok 5.....	5
<i>Archivovanie kolektívnej zmluvy</i>	5
Článok 6.....	5
<i>Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou.....</i>	5
DRUHÁ ČASŤ	5
VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN V DOBE ÚČINNOSTI KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY, INDIVIDUÁLNE PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY A RIEŠENIE KOLEKTÍVNYCH SPOROV A INDIVIDUÁLNYCH SŤAŽNOSTÍ.....	5
Článok 7.....	5
<i>Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie.....</i>	5
Článok 8.....	6
<i>Riešenie kolektívnych sporov.....</i>	6
Článok 9.....	6
<i>Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností.....</i>	6
Článok 10.....	6
<i>Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie.....</i>	6
Článok 11.....	7
Článok 12.....	7
<i>Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti</i>	7
Článok 13.....	7
<i>Záväzky odborovej organizácie</i>	7
Článok 14.....	7
<i>Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z KZVS.....</i>	7
Článok 15.....	10
<i>Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</i>	10
Článok 16.....	11

<i>Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP</i>	11
TRETIA ČASŤ	11
ZÁVÄZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN A ZAMESTNANCOV V OBLASTI ODMEŇOVANIA	11
<i>Článok 15</i>	11
<i>Platové podmienky</i>	11
<i>Článok 16</i>	12
<i>Výplata platu</i>	12
<i>Článok 17</i>	12
<i>Ďalšie finančné náležitosti</i>	12
<i>Článok 18</i>	12
<i>Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe</i>	12
<i>Článok 19</i>	12
<i>Zdravotná starostlivosť</i>	12
<i>Článok 20</i>	12
<i>Stravovanie</i>	12
<i>Článok 21</i>	13
<i>Starostlivosť o kvalifikáciu</i>	13
SOCIÁLNY FOND	14
<i>Článok 22</i>	14
<i>Tvorba sociálneho fondu</i>	14
<i>Článok 23</i>	14
<i>Použitie fondu</i>	14
PIATA ČASŤ	15
<i>Článok 24</i>	15
<i>Záverečné ustanovenia</i>	15

Prílohy KZ

Príloha č. 1: Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky

Príloha č. 2: Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

PRVÁ ČASŤ ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
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 Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako zástupcu zamestnancov a výlučného zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, 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 v pracovnom pomere. KZ sa nevťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov, okrem zamestnancov na dohodu o pracovnej činnosti alebo dohodu o vykonávaní pracovnej činnosti, ktorí zastupujú zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere, počas ich práceneschopnosti alebo inej dlhodobej neprítomnosti na pracovisku a to výlučne článok Článok 20 Stravovanie bod 1 a 5 v Tretej časti Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvným i stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu. Platnosť KZ končí dňom **31. decembra 2023**, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne.
4. KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na rok 2023.

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 číslojú sa v poradí z akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi na daný kalendárny rok. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu **5 rokov** od skončenia jej účinnosti, t.j. **do 31.12.2029**.

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 do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa **vyhotoví zápisnica**, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté nástenka v zborovni základnej školy.

DRUHÁ ČASŤ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN V DOBE ÚČINNOSTI KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY, INDIVIDUÁLNE PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY A RIEŠENIE KOLEKTÍVNYCH SPOROV A INDIVIDUÁLNYCH SŤAŽNOSTÍ

Článok 7 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 zákonom 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 8

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 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 záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

Článok 9

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 alebo prostredníctvom inšpekcie bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto 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 ZP).

Článok 10

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 povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a. priestory pre činnosť odborovej organizácie,
 - b. služobný mobil zamestnávateľa za účelom telefónneho spojenia, používanie internetu a posielanie e-mailových správ,
 - c. energie a poplatky za služby (služobný mobil, internet) na svoj náklad,
 - d. svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávanía, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
 - e. priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO 2 dni v roku
- 3/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,50 % čistej mzdy vždy do 14. dňa v mesiaci.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje.

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, ktoré tvoria prílohu č. 1.

Článok 13

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 zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- 4/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
- 5/ Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.

Článok 14

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z KZVS

- 1/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné** pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce **nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.**
- 2/ V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne¹, že odstupné nie je povinný vrátiť.
- 3/ Zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou.
- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- 5/ Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.
- 6/ **Zamestnávateľ ďalšie predĺženie** alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky **môže len z dôvodu:**
 - a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
 - b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
 - d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve
- 7/ V zmysle **§ 48 ods. 4 písm. d)** Zákonníka práce zamestnávateľ **dohodol** s odborovou organizáciou **opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky pre pracovné pozície:**
 - a) na vyučovanie náboženskej výchovy
 - b) vykonávanie práce v rámci projektov. Takého zamestnávania pedagogických, nepedagogických a odborných zamestnancov je podmienené uzavretím dohody alebo zmluvy o vzájomnej spolupráci pri plnení projektových aktivít. Opakovanie sa môžu prijať do pracovného pomeru na dobu určitú podľa v závislosti od dĺžky trvania projektu
 - c) asistent učiteľa a pedagogický asistent podľa potreby
- 8/ Pre pracovný pomer na dobu určitú u pedagogických a odborných zamestnancov zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovný pomer pre aktuálny školský rok do 31. augusta.
- 9/ V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ v roku 2023 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 (materská škola);
- 10/ Základná výmera **dovolenky** je **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕšil 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka

¹ § 76 ods. 4 Zákonníka práce

zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce - **pedagogických a odborných zamestnancov** je **deväť týždňov** v kalendárnom roku

Touto KZ je nad rozsah dovolenky na zotavenie ustanovený v § 103 ZP **o jeden týždeň viac nasledovne:**

- u pedagogického a odborného zamestnanca: 8 + 1 = 9 týždňov
- u nepedagogického zamestnanca do 33 rokov 4 + 1 = 5 týždňov
- u nepedagogického zamestnanca do 33 rokov, ktorý sa trvale stará o dieťa : 5 + 1 = 6 týždňov
- u nepedagogického zamestnanca nad 33 rokov: 5 + 1 = 6 týždňov

- 11/ Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvoj - trojzmennej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmenu mesačne podľa náročnosti práce v rozpätí 2,1 % až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Príplatok patrí aj zamestnancovi v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne. /§ 19 OVZ/-Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume **13,50 eur mesačne**.
- 12/ Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky ako boli dohodnuté v KZ).
- 13/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo dôchodok za výsluhu rokov zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP vo výške ďalšieho jedného funkčného platu zamestnanca – t.j. dva funkčné platy.
- 14/ Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume **jedného funkčného platu**.
- 15/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na jeden pracovný deň **v deň účasti na darovaní krvi**, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Splnenie tejto podmienky je zamestnanec povinný sa zamestnávateľovi preukázať písomným potvrdením (dokladom).
- 16/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní **jedného dňa v kalendárnom polroku** s náhradou mzdy z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci (tzv. sick day) v zmysle § 141 ods. 3 písm. b/ Zákonníka práce. O čerpanie takéhoto pracovného voľna je zamestnanec povinný požiadať vopred. Pri nevyčerpaní pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho roka. **Zamestnanec si prednostne čerpá dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka pred čerpaním sick day.**
- 17/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska
- 18/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo c) pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
- a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) **pätnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

19/ Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo c) 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) **pätnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) **šestnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 15

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2/ Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

a. písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),

b. zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

c. bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),

d. pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),

e. odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),

f. vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),

g. poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),

h. poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),

i. zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

j. zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

k. kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

l. kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),

m. umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným zamestnancom OZPŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

n. znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 Z o BOZP).

- o. Zamestnávateľ zabezpečí po dohode s ZO OZ menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk.

Článok 16

Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP

- 1/ Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2/ Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a. kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b. kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c. požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d. upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e. zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

TRETIA ČASŤ

ZÁVÄZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN A ZAMESTNANCOV V OBLASTI ODMEŇOVANIA

Článok 15

Platové podmienky

- 1/ Zamestnávateľ, sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
- 3/ Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
- 4/ Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení. Odobrať úplne priznaný osobný príplatok zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov, v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu alebo, ak zanikli podmienky, pre ktoré bol tento osobný príplatok priznaný.
- 5/ O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- 6/ Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 16 Výplata platu

- 1/ Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k 14. dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat sa zasiela zamestnancovi na účet, ktorý si sám určil.

Článok 17 Ďalšie finančné náležitosti

- 1/ Zamestnávateľ v rámci prideleného rozpočtu podľa ustanovenia KZVS prispieva zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2023 vo výške najmenej 2 % z jeho funkčného platu.

Článok 18 Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou fyzickej a manuálnej práce **v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.**
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je PZ alebo OZ a ktorý nevykonáva činnosti s prevahou fyzickej a manuálnej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Toto zaradenie určí zamestnávateľ až po získaní 10 rokoch praxe.

Článok 19 Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem
- c) 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 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.)
- d) Zamestnávateľ sa zaväzuje prijať zamestnanca do pracovného pomeru len po absolvovaní vstupnej zdravotnej prehliadky pred podpísaním pracovnej zmluvy.

Článok 20 Stravovanie

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny a voči zamestnancom, ktorým poskytujú účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie.
- 2/ Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP umožní zamestnancom, ktorí o to požiadajú, závodné stravovanie vo vlastnom zariadení. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

- 3/ Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP bude zabezpečovať zamestnancom stravovanie aj v čase mimo prevádzky školskej jedálne, t.j. v čase prázdnin a to v priebehu pracovnej zmeny (za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny) prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, t. j. formou elektronických stravných lístkov s výnimkou zamestnancov, vyslaných na pracovnú cestu, čerpajúcich dovolenku, počas práceneschopnosti a ďalších prekážok v práci. Hodnota stravovacieho lístka podľa ustanovenia §152 ods. 4 ZP je najmenej 75% ceny stravného poskytovaného na pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa ZCN.
- 4/ Nárok na zabezpečenie stravovania má aj zamestnanec zamestnaný na viac pracovných pomerov u zamestnávateľa na základe sčítania výkonu práce zo všetkých pracovných pomerov, ak je dlhší ako 4 hodiny.

A	Hodnota stravného lístka	Podľa Zákona 283/2002 § 5 ods. 2 a aktuálneho opatrenia MPSVaR SR o sumách stravného
B	Príspevok zamestnávateľa je 55%, t. j.	55% z riadku A
C	Príspevok zo sociálneho fondu je	0,80 eur
D	Príspevok zamestnanca je	Podľa vzorca $D = A - (B + C)$

- 5/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 6/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,80 eur na jedno hlavné jedlo**.
- 7/ Zamestnávateľ neprispieva na stravovanie zamestnancovi, ktorý:
- je vyslaný na pracovnú cestu a je mu účtované stravné
 - čerpá dovolenku
 - čerpá materskú dovolenku alebo rodičovský príspevok
 - čerpá náhradné voľno
 - je PN alebo je na OČR
 - čerpá neplatené voľno
 - má ospravedlnenú neprítomnosť na pracovisku z iných dôvodov, ako sú vyššie uvedené
- 8/ Výnimku v poskytovaní príspevku na stravovanie má zamestnanec:
- vyslaný na pracovnú cestu, ktorý na svojom pracovisku odpracoval viac ako 4 hodiny
 - na Home Office (práca doma so súhlasom zamestnávateľa)

Článok 21

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.1 písm. c zákona o výkone práce vo verejnom záujme aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2/ Zamestnancom, ktorí 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 a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- 4/ Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
- 5/ Pracovné voľno podľa odseku 4 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom najmä, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.
- 6/ Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec sa môže zúčastňovať vzdelávania nad 5 pracovných dní v kalendárnom roku prostredníctvom čerpania dovolenky, náhradného voľna, resp. voľna poskytnutého v súlade s § 153 a 154 Zákonníka práce v závislosti od dohody so zamestnávateľom.
- 7/ Účasť na vzdelávaní nie je možné považovať za pracovnú cestu a teda zamestnancovi pri účasti na vzdelávaní nevzniká nárok na cestovné náhrady podľa Zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách s výnimkou refundovaných nákladov v rámci prebiehajúcich projektov, resp. ak je vzdelávanie zahrnuté do Plánu profesijného rozvoja.

ŠTVRTÁ ČASŤ SOCIÁLNY FOND

Článok 22 Tvorba sociálneho fondu

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení novely 591/2007 Z. z. a ďalších neskorších predpisov.
- 2/ Sociálny fond sa tvorí ako úhrn :
 - a/ povinného prídeltu vo výške **1,00 %** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely, pričom v roku 2017 je povinný prídelt sociálneho fondu minimálne 1 % (KZVS bod. II. 7 písm. a/),
 - b/ prídeltu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške **0,25%** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok (KZVS bod. II. 7 písm. b/),
 - c/ ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľom do fondu).

Článok 23 Použitie fondu

- 1/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152 z 31.mája 1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení neskorších predpisov.
- 2/ Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

PIATA ČASŤ
Článok 24
Záverečné ustanovenia

- 1/ Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.
- 2/ Táto KZ je vyhotovená vo dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný rovnopis.
- 3/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
- 4/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- 5/ Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.
- 6/ Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
- 7/ Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Skalitom dňa 21.1.2023

.....
podpis predsedu a pečiatka
odborovej organizácie

.....
podpis riaditeľa a pečiatka školy

Prílohy KZ

Príloha č. 1: Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky

Príloha č. 2: Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Príloha č. 1

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky

Časť I.

Záväzky zamestnávateľa

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, najmä:

a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a ods. 6 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- vydanie plánu profesijného rozvoja po prerokovaní v pedagogickej rade, ak je zriadená, so súhlasom zástupcov zamestnancov a po schválení zriaďovateľom (§ 40 ods. 4 zákona . 138/2019)

b) **písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - o dôvodoch prechodu
 - pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - dôvodoch hromadného prepúšťania
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);

c) **vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 61, 68 ZP),

- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 7 písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c/ ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 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),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP);
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (§ 7 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z. z.)
- určenie štruktúry kariérových pozícií a rozsah zodpovednosti za výkon špecializovaných činností upraví riaditeľ vo vnútornom predpise po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a po prerokovaní v pedagogickej rade, ak je zriadená (§ 35 ods. 6 zákona č. 138/2019 Z. z.)

d) 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 (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP)

e) poskytnúť pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti organizácie v nevyhnutnom v rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia vyšších odborových orgánov 5 dní v roku,
- členovia orgánov OZ PŠ a V na Slovensku 10 dní v roku.

f/ poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však.

- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia vyšších odborových orgánov 2 dni v roku,
- členovia orgánov OZPŠaV na Slovensku 2 dni v roku.

V Skalitom 21.1.2023

zamestnávateľ

Prerokované so ZO OZ PŠaV:

predseda odborovej organizácie

Príloha 2: Zásady pre tvorbu a pre použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov Základnej školy s materskou školou, Kudlov 781, Skalité na rok 2023

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

- 1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- 3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú. **SK32 0200 0000 0016 5868 0553**. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídely. Zúčtovanie povinného prídely vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- 5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- 6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Mgr. Zuzana Čanecká.

Článok 2 Čerpanie sociálneho fondu

1/ PRÍJMY DO SOCIÁLNEHO FONDU

PRIJMY:		2022	2023
a/	povinný prídely na nadchádzajúci rok	7382,97	8200,00
b/	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	4 946,42	5 343,57
SPOLU PRIJMY:		12329,39	13543,57

2/ VÝDAVKY ZO SOCIÁLNEHO FONDU ZA ROK 2022

	Skutočnosť 2022	plán na 2023
Začiatkový stav k 1.1.2022	4 946,42	5 343,57

Tvorba Sociálneho fondu:		
povinný prídely do SF	7 382,97	8 200,00
Spolu	12 329,39	13 543,57

Použitie Sociálneho fondu:		
stravné lístky	542,50	0,00
FPnS	476,70	1 200,00
príspevok pri dlhodobej PN	400,00	300,00
stravovanie zamestnancov	4 486,30	5 240,00
cestovné	80,00	160,00
jubileum	33,50	67,00

odchod do dôchodku	33,50	100,50
deň učiteľov	680,00	925,00
posedenie		990,00
regenerácia pracovnej sily	253,32	325,00
Spolu	6 985,82	9 307,50
Konečný zostatok k 31.12.	5 343,57	4 236,07

Článok 3 Použitie sociálneho fondu

1) Stravovanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,80 eur** na jedno hlavné jedlo.

2) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

2.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške **20 eur**, ak

- zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace
- príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok
- zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako dvojnásobok životného minima a cestovné náklady presahujú s výnimkou MHD **35,00 eur mesačne** poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške **po 20 eur**

2.2 Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť. Výška cestovného bude zdokladovaná jednoduchým cestovným lístkom verejného hromadného dopravného prostriedku /vlak, autobus/ predloženého na začiatku účtovného obdobia, pri nástupe do zamestnania, príp. po zmene výšky cestovného. Výška cestovných nákladov do zamestnania sa vypočíta ako súčin výšky sumy cestovného lístka a počtu odpracovaných dní v mesiaci, v ktorom doklad predložil.

3) Sociálna výpomoc nenávratná

3.1 Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

3.1.1 Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy **66,5 eur**

3.1.2 Pri úmrtí manžela (ky), druha, družky poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov/druhov vo výške:

pri 1 dieťati **66,5 eur**

pri 2 a viac deťoch **100 eur**

3.1.3 Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine **33,5 eur**

3.2 Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky **17 eur**

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov

3.3 V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky **66,5 eur**.

Výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

4) Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- 4.1 zamestnancovi pri dovŕšení **50-tého a 60-tého roku života** príspevok **vo výške 33,5 eur**, ak pracuje v organizácii viac ako 2 roky
- 4.2 pri prvom odchode do dôchodku vo výške **33,5 eur**
- 4.3 za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške **17 eur**
- 4.4 za záchranu života vo výške **33,5 eur**
- 4.5 rodičovi pri narodení dieťaťa **33,5 eur**

5) Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje z dôvodu PN trvajúcej najmenej 3 mesiace súvisle vo výške **100 eur** 1- krát ročne na základe žiadosti zamestnanca a vyjadrenia PAM o dĺžke trvania PN.

6) Regenerácia pracovnej sily

Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytne na regeneráciu pracovnej sily zamestnancom, ktorí nevyužijú čerpanie príspevku na podujatie pri príležitosti Dňa učiteľov. Príspevok môže byť priznaný do výšky **25,00 eur na osobu** pre jedného **zamestnanca**, a to 1-krát za rok na základe predloženia dokladu o úhrade.

Za regeneráciu pracovnej sily možno považovať:

- rekreácie
- krátkodobé zájazdy
- vstupenky na kultúrne podujatia (kino, divadlo...)
- vstupenky do športových zariadení (fitnes, plaváreň, posilňovňa...)
- rekondičné a rehabilitačné pobyty
- výživové doplnky a iné

7) Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytne na kolektívne podujatie organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou pri príležitosti Dňa učiteľov môže byť priznaný do výšky **25,00 eur na osobu** pre jedného **zamestnanca** a jedno podujatie, a to 1-krát za rok.

Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytne na kolektívne podujatie organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou formou zájazdu spojeného s divadelným predstavením, resp. teambuilding vrátane dopravy môže byť priznaný **pri zájazde** do výšky **30, 00 eur na osobu** pre jedného **zamestnanca** a jedno podujatie, a to 1-krát za rok

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2023, ich účinnosť končí 31.12.2023.

V Skalitom 21.1.2023

zamestnávateľ

Prerokované so ZO OZ PŠaV:

predseda odborovej organizácie