

Kolektívna zmluva na rok 2023

uzatvorená dňa 22.12.2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Školská 267, 059 52 Veľká Lomnica, IČO: 44235979 zastúpenou Mgr. Michalom Babejom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku čl.3 ods. 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 25.11.2022 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou, Školská 267, Veľká Lomnica so sídlom vo Veľkej Lomnici, IČO: 37874225, zastúpenou Mgr. Máriou Langovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 ods. 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 25.11.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Michala Babeja, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 25.11.2022 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2009. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- 3) 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 označenia *zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme* skratka "zákon č. 553/2003 Z. z.", namiesto označenia *zákon o výkone práce vo verejnom záujme* skratka „zákon č. 552/2003 Z. z.“, namiesto označenia *zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch* skratka „zákon č. 138/2019 Z. z.“ Namiesto označenia *kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa* skratka "KZVS"

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. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 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 pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne 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. Účinnosť KZ končí 31.12.2023.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) V prípade rozsiahlych zmien v KZ môžu sa zmluvné strany dohodnúť aj na vydaní novej KZ.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto 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 tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie so zamestnávateľom. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

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, a 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 sa riadi prílohou č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.
- 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.
 - a) o priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí a dobe trvania rozhodne riaditeľ školy na základe písomných návrhov príslušných vedúcich zamestnancov.
 - b) osobný príplatok je nenárokovou zložkou platu, je ho možné priznať na jeden mesiac a maximálne na 12 mesiacov, potom sa znovu prehodnocuje,
 - c) zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor,

- d) 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, alebo účinnosť)
 - e) 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.
 - f) 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.) Výšku a podmienky poskytovania príplatku upraví zamestnávateľ v pracovnom poriadku.
- 6) **Príplatok za zastupovanie** - zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 zákona č. 553/2003 Z.z.). Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.
- 7) **Príplatok za zmenu** - Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu: v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 2,5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 z.č. 553/2003 (§ 13 z.č. 553/2003 Z.z.).
Plat a práca nadčas - Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej povinnosti pedagogických zamestnancov podľa Nariadenia vlády SR č. 201/2019 v platnom znení a Pracovného poriadku. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do 6 mesiacov od doby, kedy na náhradné voľno vznikol nárok, prípadne v inom dohodnutom čase (ktorý je stanovený v pracovnom poriadku). Pedagogickí zamestnanci budú, po dohode, čerpať náhradné voľno hlavne v čase vedľajších a hlavných prázdnin. Na písomnú žiadosť zamestnanca je možné odzastupované hodiny preplatiť v závislosti od finančných prostriedkov a iba v prípade, že zamestnanec má pokryté hodiny potrebné na dni vedľajších prázdnin.
- 8) **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 najmenej 5 rokov,
 - b) v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok alebo pracovnú disciplínu,
 - c) v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.
- 9) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v rozpätí najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený

tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Okruh pracovných činností je stanovený v pracovnom poriadku.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca spravidla v deň splatnosti platu, najneskôr do konca príslušného mesiaca.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 8 ZP).
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe žiadosti zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech OZ PŠaV na bankový účet číslo v tvare IBAN: **SK82 0900 0000 0000 1149 1378** vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu zamestnanca vždy v termíne výplaty a v prospech Základnej organizácie na bankový účet číslo v tvare IBAN: **SK71 7500 0000 0040 1673 8016** vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu zamestnanca vždy v termíne výplaty

Článok 9

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné (§76 ZP ods. 1) 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 trvale 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) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume (§76 ZP ods. 2):
 - 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) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer skončí podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku pri skončení pracovného pomeru odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP v sume:
 - e) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - f) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trvale najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - g) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- h) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 4) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvojnásobku funkčného platu (§76a ods.1 ZP).
 - 5) Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvojnásobku funkčného platu (§76a ods.2 ZP), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
 - 6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 - 7) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2023 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, v sume 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2023 ustanovuje pracovný čas zamestnanca 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, je pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a súvisiace s ďalším vzdelávaním mimo pracoviska, v súlade s pracovným poriadkom školy.
- 3) 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, a s platnosťou najmenej na týždeň. (§ 250b ZP)
- 4) 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.
- 5) 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/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.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- 2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť

týždňov v kalendárnom roku.

- 3) Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
- 4) Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 5) Po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec čerpať päť dní dovolenky podľa potreby zamestnanca (dovolenka s ktorou disponuje zamestnanec) za kalendárny rok mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody.
- 6) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. (250b ZP)

Článok 13

Pracovný pomer zamestnanca

- 1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania.
- 2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
- 3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím dvoch mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.
- 4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu
 - a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, otcovskej 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.
- 5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa § 48 ods. 4 ZP sa uvedie v informačnom dokumente.
- 6) Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce.
- 7) Za práce dohodnuté v KZ (§ 48 ods. 4 písm. d) ZP) zamestnávateľ považuje:
 - a) prácu v kategórii učiteľ, ktorý má uzatvorený pracovný pomer podľa § 49 ZP na kratší pracovný čas,
 - b) prácu v kategórii pedagogického asistenta,
 - c) prácu v projekte „POP II“ a „PRIM“ a iných projektoch EU na pracovných pozíciách určených v týchto projektoch (pedagogický asistent, školský psychológ, špeciálny pedagóg, sociálny pedagóg, rodičovský asistent...) môže byť opätovne predĺžený pracovný pomer – na dobu trvania projektu.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

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 výuku, pri splnení

zákoných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

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).
- 3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).
- 3) Ak sa zamestnávateľ rozhodne zaviesť kontrolný mechanizmus zaväzuje sa prerokovať so zástupcami zamestnanca rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať o tom zamestnancov (§13 ods. 4 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej priestory a technické vybavenie tak, aby nebola obmedzená činnosť ZO.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu 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:
 - a) predseda výboru ZO - 5 dní v roku,
 - b) členovia výboru ZO - 2 dni v roku (v prípade účasti na školení, alebo ak budú zastupovať predsedu na školení).
- 5) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

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:
 1. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZP),
 2. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
 3. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 4. vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 5. určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
 6. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 7. podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 8. rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 9. prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 10. určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 11. 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),
 12. určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
 13. rozhodnutie, či ide o neospravedlivené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
 14. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ZP),
 15. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje:
 - a. 50 % jeho priemerného zárobku ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, ktoré mu znemožňujú bezpečný príchod do zamestnania.
 - b. 60 % jeho priemerného zárobku, ak zamestnávateľ v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vymedzil vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP).
- b) informovať odborovú organizáciu najmä:
 1. ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - a. dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b. dôvodoch prechodu,
 - c. pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
 2. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za jeden polrok (§ 47 ods. 4 ZP),
 3. o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
 4. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 5. pri hromadnom prepúšťaní o:
 - a. o dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b. o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c. o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d. o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

- e. o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - f. o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP)
6. zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu a na konci roka za celý rok,
7. 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 rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- 1. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - 2. opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - 3. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - 4. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - 5. zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - 6. nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - 7. organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - 8. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - 9. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - 10. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ZP),
 - 11. umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ZP),
 - 12. rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ZP),
 - 13. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - 14. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - 15. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - 16. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - 17. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - 18. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
 - 19. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - 20. organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - 21. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
 - 22. určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
 - 23. plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. 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 (§ 239 ZP).

Článok 19

Závazky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 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 KZ.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP a PO v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP a PO,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie (zmluvne zabezpečené prostredníctvom firmy Hasil),
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO,(zmluvne zabezpečené prostredníctvom PZS Matejovce)
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP a PO, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
 - f) vypracovať koncepciu politiky BOZP a PO obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - g) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP, PO a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti v spolupráci so školou,
 - i) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
 - j) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - k) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
 - l) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari,
 - m) viesť všetku predpísanú dokumentáciu BOZP a PO v zmysle právnych predpisov, dopĺňať a aktualizovať.

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

Článok 21

Kontrola odborovým orgánom 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, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - a) umožniť zamestnancovi preventívnu lekársku prehliadku na svoj náklad a udeliť zamestnancovi jednodňové pracovné voľno s náhradou mzdy,
Od 1.1.2022 zamestnávateľ nezamestnáva zamestnancov, ktorí by boli zaradení do ochranej triedy III. a vyššej. Súčasní zamestnanci teda nie sú povinní absolvovať pravidelné preventívne prehliadky a preto zamestnávateľ uhrádza iba prehliadky, ktoré vyžaduje.
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca uhradiť nasledovnú výšku náhrady príjmu v období:
 1. prvé tri dni PN 65% denného VZ zamestnanca, (benefit 35 %)
 2. od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej PN zamestnanca 65 % (benefit 10%) denného VZ
 3. od jedenásteho dňa výšku náhrady mzdy za pracovnú neschopnosť uhrádza sociálna poisťovňa.

Pozn. (PN = pracovná neschopnosť, VZ – vymeriavací základ)

Článok 23

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu sociálneho fondu sumou vo výške 0,25 eura na odobratý obed.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v čase prázdnin (v prípade odstávky školskej jedálne), ktorý odpracuje pracovný čas dlhšie ako štyri hodiny, finančný príspevok na žiadosť zamestnanca vo výške 55% z ceny stravného jednotky Školskej jedálne ako súčasť Základnej školy s materskou školou, za príslušný kalendárny rok, bez príspevku zo sociálneho fondu. Tieto situácie sa riadia § 152 ods. 7 ZP.

- 4) Zamestnávateľ bude poskytovať počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravednenej neprítomnosti stravovanie, nie počas PN, ak bude školská jedáleň v prevádzke. V tomto prípade nepatrí zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu. V prípade odstávky školskej jedálne sa nebude poskytovať počas dovolenky, prekážky v práci alebo inej ospravednenej neprítomnosti ani stravovanie, ani finančný príspevok.

Článok 24

Relaxačno-rehabilitačná a rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- 1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZPŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- 2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov, okrem dovolenky, neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní za kalendárny rok. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
- 3) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu na území Slovenskej republiky v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Poskytovanie a preukazovanie oprávnených výdavkov na rekreáciu sa riadia §152a Zákonníka práce.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu a profesijný rozvoj

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 zákona 553/2003 a dbať o to, 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, ak je to v súlade s uzavretou dohodou alebo plánom profesionálneho rozvoja v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj (§ 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z.
 - b) 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 alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna (§ 82 ods. 1 písm. a) zákona č. 138/2019 Z. z.
- 5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec len po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.
- 6) Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne môže zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožní im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebaopoznanie a riešenie konfliktov. (§ 79 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z. z.)

Článok 26

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- 1) Sociálny fond tvorí zamestnávateľ podľa zákona 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 (ďalej len „ZoSF“) na financovanie sociálnej politiky.
- 2) Pravidlá tvorby a použitia sociálneho fondu sú neoddeliteľnou súčasťou¹ KZ.
- 3) V súlade so zákonom o SF boli po dobu platnosti tejto KZ pri kolektívnom vyjednávaní dohodnuté tieto pravidlá tvorby a použitia prostriedkov sociálneho fondu:
- 4) Celkový ročný prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelaom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelaom vo výške 0,05%
- 5) Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 6) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

- 1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- 2) Plnenie KZ budú zmluvné strany vyhodnocovať minimálne raz ročne. Na základe žiadosti ktorejkoľvek zmluvnej strany môže byť plnenie KZ vyhodnotené aj skôr.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Veľkej Lomnici dňa 22.12.2022

Vo Veľkej Lomnici dňa 22.12.2022

Mgr. Michal Babej
predseda ZO
za základnú organizáciu

Mgr. Mária Langová
riaditeľka školy
štatutárny zástupca zamestnávateľa

¹ Príloha č. 2 – Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Školská 267, Veľká Lomnica IČO: 44235979, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 25.11.2022, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Michala Babeja, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2023 a zároveň ho splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2023 v mene našej základnej organizácie.

Vo Veľkej Lomnici , 25.11.2022

za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Mgr. Michal Babej

Vo Veľkej Lomnici , 25.11.2022

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- 1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu u zamestnávateľa v zmysle ZoSF.
- 2) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- 3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho kalendárneho roka.
- 5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa .
- 6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- 7) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou ešte pred realizáciou výdavku.
- 8) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa ekonómka školy a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

- 1) Podrobný rozpočet sociálneho fondu² sa spracuje na základe aktuálnej platovej inventúry platnej k 1.1. bežného roka. Východiskový rozpočet sociálneho fondu schvaľuje zamestnávateľ a predseda ZO OZ.
- 2) V priebehu roka sa rozpočet sociálneho fondu aktualizuje v závislosti od príjmov (výšky tvorby) sociálneho fondu. Zmeny rozpočtu sociálneho fondu odsúhlasuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou (predsedom OZ).
- 3) Spoločné disponovanie s prostriedkami sociálneho fondu má zamestnávateľ a predseda ZO OZ a ich použitie podlieha schváleniu obidvoch zmluvných strán.

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1) Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,25** eur zo stravnej jednotky.

2) Sociálna výpomoc nenávratná - zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne:

- a) jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa, druh, družka) vo výške **50,00 € na zamestnanca**.
- b) v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane po dohode zamestnávateľa s odborovou organizáciou. Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc sú - potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody, potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody, fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti, potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti. 1/10 z výšky škody najviac do výšky 500,-€.
- c) nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením vo výške **100,00 eur jednorázovo** po dohode zamestnávateľa s odborovou organizáciou. Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje - potvrdenie o nákupe liekov a odporúčanie nákupu liekov lekárom.
- d) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane po dohode zamestnávateľa s odborovou organizáciou. Prílohy k žiadosti- doklady potvrdzujúce mimoriadne ťaživú situáciu. Vo výške od **100 – 200,€**

² Príloha č. 3 – Rozpočet sociálneho fondu

- 3) **Dary** - zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne nasledovné dary po preukázaní nároku:
- a) zamestnancovi pri príležitosti životného jubilea **50-teho a 60-teho roku života** poskytne príspevok v sume **100,00 eur**, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej tri roky a je zamestnaný na dobu neurčitú,
 - b) zamestnancovi pri príležitosti pracovného jubilea- 20 ,30, 40 rokov odpracovaných u zamestnávateľa príspevok **50,00 eur**
 - c) zamestnancovi, ktorý je prijatý na dobu neurčitú, jednorázovo sumu **30,00 eur** pri narodení dieťaťa,
 - d) zamestnancovi , ktorý je prijatý na dobu neurčitú, jednorázovo sumu **50,00 eur** pri príležitosti jeho sobáša,
 - e) zamestnancovi za získanie Janského plakety : zlatej **-70,00 eur**, striebornej – **50,00 eur**, bronzovej – **30,00 eur**. Ku žiadosti je potrebné predložiť kópiu plakety.
 - f) zamestnancovi pri prvom odchode do dôchodku vecný dar- kvety a pod. – do hodnoty **30,00 eur a 100,00 eur** ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej 5 rokov nepretržite.
 - g) zamestnancovi pri úmrtí rodinného príslušníka vecný dar- kvety , veniec a pod. – do hodnoty **50,00 eur**,
 - h) vecný darček pri významnej príležitosti do hodnoty **20,00 eur** ,podľa finančných možností SF a výšky príspevkov zamestnancov na tvorbu sociálneho fondu
 - i) nákupné poukážky zamestnancovi z príležitosti Vianoc po dohode zamestnávateľa s odborovou organizáciou a na základe výšky príspevkov zamestnancov na tvorbu sociálneho fondu,
 - j) nákupné poukážky zamestnancovi, ktorý má nižší pracovný úväzok ako 100%, z príležitosti Vianoc po dohode zamestnávateľa s odborovou organizáciou a na základe výšky príspevkov zamestnancov na tvorbu sociálneho fondu.
- 4) **Zdravotná starostlivosť** - zamestnávateľ prispeje zamestnancovi zo sociálneho fondu na:
- a) zdravotnú prehliadku z nariadenia zamestnávateľa **10 eur** na zamestnanca,
 - b) rehabilitáciu vo výške **10 eur** (masáže, pedikúra, manikúra - na základe žiadosti, pokladničného dokladu jedenkrát za kalendárny rok na osobu.
 - c) nadštandardné ochranné pracovné prostriedky v prípade mimoriadnej situácie a finančných možností sociálneho fondu.
- 5) **Relaxačno-rehabilitačné a rekreačné pobyty**
- a) Zamestnávateľ prispeje zamestnancovi zo sociálneho fondu na *rekondičný pobyt organizovaný zamestnávateľom*, rovnakým dielom pre každého zúčastneného zamestnanca vo výške **40,00 eur**.
 - b) Zo SF zamestnávateľ poskytne príspevok na poznávaco - vzdelávací zájazd na regeneráciu a psychohygienu zamestnancov, organizovaný zamestnávateľom. Príspevok bude poskytnutý na dopravu max. do výšky **300,00 eur**.
- 6) **Detské rekreácie**
- 7) Zamestnávateľ prispieva na rekreačný pobyt organizovaný zamestnávateľom (lyžiarsky výcvik, plavecký výcvik, turistický pobyt, letný tábor, škola v prírode) pre deti zamestnancov (do 15 rokov veku dieťaťa) vo výške **40,00 eur (benefit)**
- 8) **Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť** - zamestnávateľ prispieva na účasť zamestnanca na nasledovných kultúrnych akciách a podujatiach a spoločenských posedeniach:
- a) *spoločenské posedenie 10,00 eur* najmenej 1x za kalendárny rok na každého zamestnanca, ktorý sa posedenia zúčastní a na základe výšky príspevkov zamestnancov na tvorbu sociálneho fondu. Príspevok je možné použiť na úhradu stravy, nealkoholických nápojov, dopravy alebo prenájmu miestnosti.
 - b) *Príspevok je možné poskytnúť aj na iné vzdelávacie a kultúrno-spoločenské aktivity organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou po vzájomnej dohode.*
 - c) *Divadelné predstavenie, hudobný koncert, výstava, kino, športové podujatie, múzeum 10 eur* na zamestnanca 1x za kalendárny rok, na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu.

Zamestnanci majú nárok na čerpanie jednotlivých položiek sociálneho fondu po predložení žiadosti. Žiadosti budú obsahovať doklady potvrdzujúce opodstatnenosť žiadosti.

Článok 4

Zdaňovanie príjmov zo sociálneho fondu

Pre zdaňovanie príjmov zo SF platí zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Článok 5

Záverečné ustanovenia

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom podpísania zmluvnými stranami, a končia účinnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy.

Vo Veľkej Lomnici dňa 22.12. 2022

Vo Veľkej Lomnici dňa 22.12.2022

Mgr. Michal Babej
predseda ZO
za základnú organizáciu

Mgr. Mária Langová
riaditeľka školy
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023

Rozpočet na rok 2023		PRÍJMY celkom
Predpokladaný príjem SF rok 2023		39 736
1	povinný prídela vo výške 1,05 %	16 000
2	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	23 736
Predpokladané výdavky		VÝDAVKY celkom
		39 736
1	stravovanie	6 500
2	sociálna výpomoc nenávratná	2 000
3	dary	10 000
	rezerva	1 436
4	zdravotná starostlivosť	3 600
a)	zdravotnú prehliadka	1 300
b)	rehabilitácia (masáže, pedikúra, manikúra)	1 300
c)	Ochranné pracovné pomôcky	1 000
5	relaxačno-rehabilitačné pobyty , zájazd	6 000
6	detské rekreácie	500
7	kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	3 900
a)	spoločenské posedenie (na základe výšky príspevkov zamestnancov na tvorbu sociálneho fondu).	2 600
b)	Kultúrno -spoločenské aktivity	1 300
c)	Kultúrne a iné aktivity	1 300

Vo Veľkej Lomnici dňa 22.12.2022

Vo Veľkej Lomnici dňa 22.12.2022

Mgr. Michal Babej
predseda ZO
za základnú organizáciu

Mgr. Mária Langová
riaditeľka školy
štatutárny zástupca zamestnávateľa