

Základná škola, Nacina Ves č. 63

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva
a vedy na Slovensku pri Základnej škole Nacina Ves

Kolektívna zmluva 2023 – 2024

Nacina Ves 9. január 2023

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok
zamestnania zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme
na roky 2023 -2024**

zmluvné strany

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Nacina Ves, Nacina Ves č. 63, 072 21 Nacina Ves, IČO: 42104289, zastúpenou Mgr. Renátou Kadlecovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa §2 odst.3 zákona č. 2 / 1991 Z.z o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 311 / 2001 Z.z, zákonníka práce, v znení neskorších predpisov, zákona č. 152 / 1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a na základe plnomocenstva zo dňa 22. 12. 2022 (ďalej Odborová organizácia)

a

Základná škola so sídlom v Nacinej Vsi č. 63, 072 21 Nacina Ves, IČO: 35542233, zastúpená Ing. Petrom Ivanom, riaditeľom školy, v súlade s paragrafom 1 ods. 1 písm. a) až i) zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej Zamestnávateľ)

uzatvárajú

kolektívnu zmluvu na roky 2023 - 2024

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 315 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 22. 12. 2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy

Mgr. Renátu Kadlecovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 22. 12. 2022 tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 4. 2002. Rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa 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 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri zmlúv a končí dňom 31. augusta 2024, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne (čl. 30).

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) Táto 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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné

nároky v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

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 s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej súčasťou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní právo na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym oslovením predsedom odborovej organizácie, bez akéhokoľvek nátlaku.

(5) Odborová organizácia si uplatní právo na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na mieste verejne prístupnom pre všetkých zamestnancov.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok za zmenu mesačne v sume 6,25 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ).

(2) Zamestnávateľ vyplatí mesačne zamestnancovi:

- a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,

- c) za činnosť uvádzajúceho učiteľa príplatok v sume 4% platovej tarify, platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca,
- d) za činnosť uvádzajúceho učiteľa príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov,
- e) kreditový príplatok v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov, najviac však za 60 kreditov.

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce:

- a) v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ),
- b) v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ),
- c) vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 3 (§ 19 OVZ) (okrem školských výletov).

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu a pri životnom jubileu 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c OVZ).

(6) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

(7) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade zamestnancovizvýšenie podľa prvej vety § 19 OVZ nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľnopodčas troch kalendárnych mesiacov, alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, najneskôr do konca školského roka, patrí zamestnancovizvýšenie podľa prvej vety § 19 OVZ.

(8) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúceму odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor (§ 14c Zákon č.553/2003).

(9) Pedagogickému a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

(10) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 9 zamestnávateľ prizná na dobu 7 rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(11) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 9 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadali o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(12) Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

(13) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí 7 rokov od jeho priznania.

(14) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

(15) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

(16) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 9 a zohľadňuje a zohľadňuje dobu podľa odseku 10 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

(17) Kreditový príplatok priznaný podľa predpisov účinných do 31. 8. 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. 8. 2026.

Článok 8

Osobný príplatok

(1) 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 (§ 10 OVZ). Na tento účel bude zamestnávateľ využívať kritéria dohodnuté s odborovou organizáciou(príloha KZ).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor v zmysle §10 ods. 1 OVZ.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať osobný príplatok iba v odôvodnených prípadoch, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15.deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 8 ZP).

Článok 10 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) 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 vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca alebo priemerného mesačného zárobku a podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme podľa Zákona č. 552/2003 Z. z. § 13 b najviac o dvojnásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.

Článok 11 **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do DDS príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným

v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve .

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12

Tarifný plat

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, pracovné činnosti v oblasti verejného obstarávania v najvyššej platovej tarife 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 (§ 7 ods. 4 OVZ).

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

(1) Dovolenka nepedagogických zamestnancov je 35 pracovných dní na kalendárny rok.

(2) Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je 9 týždňov (45 dní) v kalendárnom roku podľa zákona č. 138/2019 Z.z.

Článok 15

Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru

(1) Zamestnávateľ je povinný predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s ním dohodol.

(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.(§ 48 ZP)

(3) 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, 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.

(4) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru sa uvedie v pracovnej zmluve.

Článok 16

Prekážky v práci

- (1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca, najviac na sedem pracovných dní v kalendárnom roku.
- (2) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie najviac na sedem pracovných dní v kalendárnom roku.
- (3) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca, ak je zamestnanec vyšetrený alebo ošetrovaný štyri a viac dní po sebe u toho istého lekára.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17

Obdobie sociálneho zmieru 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 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 tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 18

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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým 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 ods. 5 ZP).

Článok 20

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 §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

a) telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,

b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad

c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov. /úprava rozvrhu vyučovania/.

(3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie na činnosť, ktorá súvisí s plnením úloh zamestnávateľa a na ďalšie činnosti súvisiace s plnením funkcie.

(4) Zamestnávateľ poskytne 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 výboru ZO 1 deň v roku
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku

Článok 21

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

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

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

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§240 ods.9 ZP)
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 OVZ)
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6, 9 ZP) – príloha KZ
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie(§152 ods.5 ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ZP).
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac vopred o

- a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) dôvode prechodu
 - c) pracovnoprávných ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ZP).
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a nad ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ZP).
 - pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériám na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73ZP)
 - o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ZP)
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ZP)
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. VI. SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§29 ZP)
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ZP)
 - výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku (§ 97 ZP)
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 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 ZP)
 - zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ZP)
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ZP)
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ZP)
- 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 (prizývať predsedu OZ na porady manažmentu, pri prerokovaní danej problematiky), konzultácie a doklady (§ 238 a§ 239 ZP)

Článok 22

Závazky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
- (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.

Článok 23

Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 Zákonníka práce a § 8a až 8f zákona NR SR je č. 330/1996 Z. z. o BOZP 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 prác.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:

a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP

b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie

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

d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií

e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,

f) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly

g) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP

h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie

i) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti

j) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti

k) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných 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

l) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi

m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov

n) 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.

Článok 24

Kontrola odborových 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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať

c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu

d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. Odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu

- 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 25

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad po dohode so zamestnávateľom

b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek 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 zák. č. 462 / 2003 Z. z.)

Článok 26

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného hlavného teplého 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.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu 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 č. 283/2002 Z. z v znení neskorších predpisov (zák. č. 1 / 93 § 4 ods. 2).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0, 10 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 27

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ, pokiaľ spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Článok 28

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia, aj prostredníctvom úradu práce.

(3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom , budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(4) Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie pedagogické vzdelávanie aj mimo pracoviska v čase vedľajších prázdnin s náhradou platu v súlade s platnými právnymi predpismi.

(5) Vzťahy podľa predchádzajúcich odsekov (1) až (4) upravuje podrobnejšie pracovný poriadok školy.

Článok 29 **Sociálny fond**

(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. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov /ďalej len zákon/ takto:

a) Povinný prídelt je minimálne 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok . Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

b) Ďalší prídelt je vo výške 0,25 %.

Podrobnejšie je upravená tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe.

Štvrtá časť

Článok 30

(1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotiť plnenie záväzkov a práv z tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou - protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

(4) Súčasťou tejto KZ sú prílohy:

1 – splnomocnenie

2 - zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

3 – kritériá na udeľovanie osobných príplatkov pre zamestnancov

4 - podmienky na uplatňovanie náhradného voľna za prácu nadčas

5 – plán čerpania dovolení na roky 2023 - 2024

(5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

Nacina Ves 9. 1. 2023

Zmluva nadobúda účinnosť dňa 9. 1. 2023, najskôr však deň nasledujúci po dni jej zverejnenia v súlade so zákonom.

Ing. Peter Ivan

riaditeľ školy

Mgr. Renáta Kadlecová

predsedníčka ZO OZ

Príloha č. 1

ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ Nacina Ves Nacina Ves 63, 072 21 Nacina Ves

Mgr. Renáta Kadlecová
predsenička ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ Nacina Ves
Nacina Ves 63
072 21 Nacina Ves

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole Nacina Ves, Nacina Ves 63, 072 21 Nacina Ves, IČO: 42104289, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 22. 12. 2022, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Renátu Kadlecovú, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2023 - 2024, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2023 - 2024 v mene našej základnej organizácie podľa §2 odst.3 zákona č. 2 / 1991 Z.z o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 311 / 2001 Z.z, zákonníka práce, v znení neskorších predpisov, zákona č. 152 / 1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

V Nacinej Vsi 22. 12. 2022

.....
za Výbor ZO OZ Mgr. Anna Kužmová

Splnomocnenie prijímam.

V Nacinej Vsi 22. 12. 2022

.....
Mgr. Renáta Kadlecová, predsedníčka ZO OZ

**Príloha č. 2 ku kolektívnej zmluve uzatvorenej medzi:
Základnou školou, Nacina Ves č. 63 a ZO OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej
škole Nacina Ves pre roky 2023 - 2024**

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl. 1.

Všeobecné ustanovenia

/1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.

ZO OZ Nacina Ves (ďalej len ZO OZ) 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 ZO OZ.

/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia. Riaditeľ školy ich môže po predchádzajúcom súhlasu ZO OZ prerozdeliť zamestnancom.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. 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 so ZO OZ.

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Renáta Ivanová.

Čl. 2.

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023	
a/ povinný prídely vo výške 1,25% z HM	4 000,00 €
b/ zostatok SF z roku 2022	190,55 €
Spolu:	<hr/> 4 190,55 €

/2/ Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023	
a/ stravovanie	200,- €

b/ regenerácia pracovnej sily	0,- €
c/ dary	100,- €
d/ telovýchova	50,- €
e/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	1 000,- €
f/ vianočná nádielka	2 100,- €
g/iné – darčeky pre zamestnancov	740,55 €
Spolu:	<hr/> 4 190,55 €

/3/ Čerpanie sociálneho fondu za rok 2022

a/ stravovanie	160,40 €
b/ regenerácia pracovnej sily	0,- €
c/ telovýchova	0,- €
d/dary	0,- €
e/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	1 558,05 €
f/ vianočná nádielka	1 636,40 €
g/ iné	1 446,36 €
Spolu:	<hr/> 4 801,21 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie **200,- €**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,10 €.

Regenerácia pracovnej sily **0 €**

Jednorazový príspevok na regeneráciu pracovných síl pre zamestnanca, ktorý pracuje na ustanovený pracovný čas, alebo minimálne na polovicu ustanoveného pracovného času.

Dary **100,-€**

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu.

Telovýchova

50,-€

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a ZO OZ .

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

1 000,-€

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami školy, s nepedagogickými zamestnancami školy a školskej jedálne, školení BOZP a pracovnoprávných vzťahoch.

Vianočná nádielka

2 100,- €

Príspevok na vianočnú nádielku sa bude realizovať raz ročne v decembri formou úhrady vecného daru vo výške 100,- €.

Iné

740,55 €

Nacina Ves 9. 1. 2023

Ing. Peter Ivan
riaditeľ školy

Mgr. Renáta Kadlecová
predsedníčka ZO OZ

**Príloha č. 3 ku kolektívnej zmluve uzatvorenej medzi:
Základnou školou, Nacina Ves č. 63 a ZO OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej
škole Nacina Ves pre roky 2023 - 2024**

Kritériá na udeľovanie osobných príplatkov pre zamestnancov

Základnej školy, Nacina Ves č. 63

Hodnotenie výchovno-vzdelávacích úloh v požadovanom rozsahu, kvalite a termínoch

Vedenie kabinetov, odborných učební
Vedenie MZ a PK
Kružková činnosť
Výchovné poradenstvo
Príprava žiakov na súťaže a olympiády
Koordinátor – drogová závislosť,
environmentálna výchova,
výchova k manželstvu a rodičovstvu,
výchova k ľudským právam,
finančná gramotnosť,
čitateľská gramotnosť,
obezita,
dopravná výchova
Starostlivosť o interiér školy a areál školy
Príprava žiakov na kultúrne podujatia
Organizovanie exkurzií, výletov
Organizovanie mimoškolských akcií

Hodnotenie pracovných schopností a pedagogických zručností

Vedenie pedagogickej dokumentácie
Kvalita výchovnovzdelávacieho procesu
Výsledky súťaží a olympiád
Zohľadnenie náročnosti profilujúcich predmetov
Zohľadnenie náročnosti práce učiteľov 1. ročníka a žiakov zo SZP

Hodnotenie úrovne kvalifikácie

Kontinuálne vzdelávanie pedagogických zamestnancov
Absolvovanie seminárov a školení
Členstvo v okresných metodických orgánoch
Publikačná činnosť

Hodnotenie pracovných vlastností

1. Ochota k spolupráci
2. Komunikácia s rodičmi a žiakmi
3. Medziľudské vzťahy
4. Dochádzka
5. Podávanie návrhov na skvalitnenie výchovno–vzdelávacieho procesu
6. Úsilie pri plnení úloh
7. Organizačné schopnosti
8. Tvorivosť a zmysel pre osobnú zodpovednosť
9. Schopnosť samostatne riešiť problémové situácie

Iné

Pomoc škole
Zabezpečenie sponzorstva pre školu a triedu
Zber druhotných surovín

Nacina Ves 9. 1. 2023

Ing. Peter Ivan
riaditeľ školy

Mgr. Renáta Kadlecová
predsedníčka

**Príloha č. 4 ku kolektívnej zmluve uzatvorenej medzi:
Základnou školou, Nacina Ves č. 63 a ZO OZ PšaV na Slovensku pri Základnej
škole Nacina Ves pre roky 2023 - 2024**

**Podmienky na uplatňovanie náhradného voľna
za prácu nadčas
pedagogických zamestnancov**

1. Odučená hodina	1 h
2. Spojené skupiny / triedy	dohodou
3. Účasť na akciách so žiakmi v čase voľných hodín a po 15 ³⁰ - za hodinu	1 h
4. Účasť na školských výletoch	dohodou

Nacina Ves 9. 1. 2023

Ing. Peter Ivan
riaditeľ školy

Mgr. Renáta Kadlecová
predsedníčka ZO OZ

**Príloha č. 5 ku kolektívnej zmluve uzatvorenej medzi
Základnou školou, Nacina Ves č. 63 a ZO OZ PšaV na Slovensku pri Základnej
škole Nacina Ves pre roky 2023 - 2024**

Plán čerpania dovoleniek pre roky 2023 - 2024

V zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na obdobie 1. 1. 2023 – 31. 8. 2024 a v súlade so zákonom 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov je výmera dovolenky od 1. 1. 2023 – 31. 8. 2024 pre pedagogických zamestnancov 9 týždňov.

Základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere 35 dní patrí všetkým nepedagogickým zamestnancom ZŠ Nacina Ves na základe kolektívneho vyjednávania medzi predsedníčkou ZO OZ a riaditeľom školy.

Plán čerpania dovoleniek pre rok 2023

Pedagogickí zamestnanci:

Jarné prázdniny –5 dni

Veľkonočné prázdniny - 2 dni

Letné prázdniny - 28 dní

Jesenné prázdniny – 2 dni

Vianočné prázdniny – 8 dní

Nepedagogickí zamestnanci:

Letné prázdniny – 22 dní

Zostatok dovolenky čerpajú v priebehu školského roka.

Plán čerpania dovoleniek pre rok 2024

Pedagogickí zamestnanci:

Jarné prázdniny –5 dni

Veľkonočné prázdniny - 2 dni

Letné prázdniny - 28 dní

Nepedagogickí zamestnanci:

Letné prázdniny – 22 dní

Zostatok dovolenky čerpajú v priebehu školského roka.

Poznámka:

Zamestnanci, ktorí majú zmluvu na dobu určitú, čerpajú zostatok dovolenky počas posledného mesiaca trvania pracovnej zmluvy.

Nacina Ves 9. 1. 2023

Ing. Peter Ivan
riaditeľ školy

Mgr. Renáta Kadlecová
predsedníčka ZO OZ