



Kolektívna zmluva na rok 2023- 2024

Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Súkromnej materskej škole Filka v Jarovniciach IČO:55031617, zastúpená
Natašou Bažovou, predsedníčkou ZO OZ PŠaV / ďalej odborová organizácia/

a

Súkromná materská škola Filka, FILKA s.r.o., Jarovnice 206 v Jarovniciach,
IČO:53856404, zastúpená

Janou Novotnou, konateľkou spoločnosti/ ďalej len zamestnávateľ/

UZATVÁRAJÚ

podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU PRE ZAMESTNANCOV ODMEŇOVANÝCH
PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH
ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME A
O ZMENE A DOPLNENÍ NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZNENÍ
NESKORŠÍCH PREDPISOV NA ROK 2023 a 2024**

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

(1) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, upraviť priaznivejšie pracovné podmienky zamestnania zamestnancov základnej školy a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- vzájomné vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
- práva a povinnosti zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy zamestnávateľa a zamestnancov,
- platové podmienky zamestnancov,
- sociálna oblasť, tvorba, použitie a čerpanie sociálneho fondu.

(2) Súkromná materská škola Filka, FILKA s.r.o, Jarovnice 206 je bez právnej subjektivity a je zaradená do siete škôl s licenciou od 01.09.2022.

Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu má zriaďovateľ.

(2) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku stanov odborovej organizácie a z splnomocnenia zo dňa 07.12.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedu odborovej organizácie.

Plnomocenstvo tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa, zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 a §232, 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.
- (3) Podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne, v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ods. 5 ZP).
- (4) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno podľa §136 ods.1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Zamestnávateľ bude uvoľňovať zamestnancov s náhradou mzdy na výkon odborových funkcií vo výbore a vo vyšších odborových orgánoch. Ďalej zamestnávateľ bude uvoľňovať s náhradou mzdy členov výboru ZO OZ a členov vyšších odborových orgánov na školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len BOZP) (§ 240 ods. 2 a 3 ZP).
- (5) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
- (6) Pre členstvo alebo pre činnosť v odboroch, pre výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnancov a zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje všeobecné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

- (2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vztahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
- (3) KZ sa nevztahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (4) KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2023 a 2024, nadobúda účinnosť **17.2.2023** (po zverejnení v Centrálnom registri zmlúv) a končí 31.12.2024 okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa

- (6) Kolektívna zmluva rešpektuje ustanovenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia kolektívnej zmluvy, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od pridelených rozpočtov. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto kolektívnej zmluve zmeniť aj iné ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia PŠaV sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ a jej zmenami do 15 dní od jej uzatvorenia preukázateľným spôsobom najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia zamestnancov škôl a školských zariadení dohodne predseda odborového zväzu s riaditeľom príslušnej školy, školského zariadenia.
- (2) Nových zamestnancov prijatých 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

Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona o OVZ a ZP. Zvyšovanie platových taríf pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a nepedagogických zamestnancov sa bude realizovať v súlade s platnými zákonmi a nariadeniami.
- (2) 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.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, podľa platnej základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v súlade so zákonom o OVZ.

(4) Mzda, zložky mzdy a dohoda o mzde

Mzda sa poskytuje v nasledujúcich zložkách:

- základná mzda,
- mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
- mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok,
- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu,
- mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce,
- mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu,
- osobný príplatok – nenárokovateľná zložka,
- odmena – nenárokovateľná zložka.

(5) Valorizácia platových taríf

Základná stupnica platových taríf zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú

odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. sa v súlade s dojednaním v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa zvýši od 01. septembra 2023 o 12 %. Zmluvné strany sa dohodli, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny

zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

(1) Príplatok za riadenie :

- a) Zamestnávateľ stanoví vedúcemu zamestnancovi príplatok za riadenie v súlade s § 8 Z. 553 / 2003 OVZ.
- b) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 Z. 553 / 2003 OVZ).

(2) Príplatok za zastupovanie(§ 9 Z. 553 / 2003 OVZ) :

Zamestnávateľ stanoví zamestnancovi príplatok za zastupovanie vedúceho zamestnanca v súlade s § 9 Z. 553 / 2003 OVZ.

(3) Osobný príplatok(§ 10 Z. 553 / 2003 OVZ) :

- (a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností .Za účelom objektívneho určovania výšky osobného príplatku zamestnávateľ má vypracované Kritéria poskytovania osobných príplatkov.
- (b) O výške osobného príplatku rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca v rozpätí 0 -100% .
- (c) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- (d) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
- (e) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. 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. (Z.553§10 odsek 2 , platný od 1.1.2022)

(4)Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky za výkon špecializovanej činnosti podľa zákona553 / 2003 o OVZ:

- a) v súlade s § 13b ods. 1 (triedny učiteľ),
- b) v súlade s § 13b ods. 2 (uvádzajúci pedagogický a odborný zamestnanec),
- c)v súlade s § 14c (začínajúci pedagogický a odborný zamestnanec).
- d) v súlade s § 14d (príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia,
- e) v súlade s § 14e (príplatok za profesijný rozvoj),
- f) v súlade s §32 g (kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi do 31.8.2019 sa považuje za profesijný rozvoj a vypláca sa do 1.8.2026)

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi ďalšie príplatky podľa zákona553 / 2003 o OVZ:

- a) v súlade s § 16 (práca v noci),
- b) v súlade s § 17 (práca v sobotu a v nedeľu),
- c) v súlade s § 18 (práca vo sviatok),

d) v súlade s § 19 (práca nadčas),
V novele zákona 138 z.č. 414/2021 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch) V § 7 odsek 4 znie:

„Za jednu hodinu práce nadčas sa považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok

a) pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok, alebo

b) vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok.“

e) v súlade s § 19a a § 21 (neaktívna časť pracovnej pohotovosti),

(Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat/§ 19a OVZ).

f) v súlade s § 13 (príplatok za zmenu vo výške 20 €)

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom poskytovať odmenu v súlade s § 20 zákona 553 / 2003 o OVZ.

Pri príležitosti Rezortného dňa môže zamestnávateľ ocenenému zamestnancovi vyplatiť odmenu vo výške najmenej **100 €**.

(7) Zamestnávateľ môže zamestnancom poskytnúť aj v súlade s § 20 zákona OVZ odmenu:

a) za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení

b) za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov

Odmena podľa odseku 8 sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 1 písm. g) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka v sume **100 eur**.

Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba.

Odmena bude vyplatená v :

a) mesiaci jún vo výplate za mesiac máj 2023,2024

b) december vo výplate za mesiac november 2023,2024

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr 12. 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 základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie vo výške **1% čistého mesačného príjmu takto:**

- vo výške **0,5 %** z čistého mesačného príjmu člena na číslo účtu

Odborový zväz PŠaV - Vajnorská 1, 815 70 Bratislava
IBAN: SK82 0900 0000 0000 1149 1378
VS : 73 -1025-708

- vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena na číslo účtu
ZO OZ PŠaV- pri Súkromnej materskej škole Filka, Filka s.r.o., Jarovnice 206
IBAN: SK47 8330 0000 0020 0238 5476

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a / alebo b/ Zákonníka práce **odstupné a to :**
- (a) **jeho mesačného 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 mesačného 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, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume troch funkčných plátov, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne¹, že odstupné nie je povinný vrátiť.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca 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.

(3) Zamestnávateľ v zmysle paragrafu 250b ods. 2 písm. a) umožní zamestnancom, ktorých charakter práce to umožňuje vykonávať práce zo svojej domácnosti tzv. Home Office.

Článok 11

Ďalšie predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu

(1) Predlžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a zamestnancom nad zákonnú dvojročnú hranicu je možné, ak existuje dôvod na jeho predĺženie vymedzený v ustanovení § 48 ods. 4 Zákonníka práce, a to:

- a) zastupovanie 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) vykonávanie prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- c) vykonávanie prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- d) vykonávanie prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

¹ § 76 ods. 4 Zákonníka práce ...???

(2) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch alebo nad dva roky je možné zmysle § 48 ods. 4 písmena d/ ZP len z dôvodov vykonávania nasledovných pracovných činností :

- **asistenta učiteľa**

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa, zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 až 3 ZP o jeden týždeň.

To znamená:

- a) základná výmera dovolenky je šesť týždňov,
- b) dovolenka vo výmere sedem týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa,
- c) dovolenka zamestnancov ustanovených § 103 ods. 3 ZP je desať týždňov v kalendárnom roku. (pedagogickí zamestnanci)

(2) Vo výnimočných prípadoch zamestnávateľ umožní čerpanie pol dňovej dovolenky. V prípade čerpania pol dňovej dovolenky sa pri dennej dĺžke pracovného času v trvaní 7,5 hodiny určuje, že na pol dňa dovolenky pripadá 3,75 hodiny. Po schválení pol dňovej dovolenky, vedúcim pracovníkom, je zamestnanec povinný opustiť pracovisko po odpracovaní 3,75 hodiny pracovného času. Podmienkou nároku čerpať pol dňa dovolenky je vyčerpať druhého pol dňa dovolenky v tom istom kalendárnom mesiaci.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

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 ustanovenia 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 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 podpísanie 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 **100€**. 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.

Rozhodcovi patrí za riešenie sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa odmena, na ktorej sa strany sporu dohodnú. Ak sa strany sporu nedohodnú na odmene podľa prvej vety, rozhodcovi patrí za riešenie sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa **odmena 500 eur**. Ak rozhodca oznámi stranám sporu, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, odmenu uhrádza táto odborová organizácia, inak odmenu rozhodcu uhrádza druhá strana sporu.

(ZP - § 230a ods. 5)

Článok 16

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 prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. 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 17

**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 tejto KZ, najmä:

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

§ 12 zákona 552/2003 Z.z.	vydanie pracovného poriadku § 12 Pracovný poriadok Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.
§ 39 ods. 2 ZP	vydanie predpisov o BOZP
§ 87 ods. 2 ZP	nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času...
§ 87a ods. 1 ZP	zavedenie konta pracovného času...
§ 88 ods. 1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
§ 90 ods. 4 ZP	určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien
§ 90 ods. 10 ZP	určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce ,ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času
§ 91 ods. 2 ZP	určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia
§ 97 ods. 6 a 9 ZP	určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
§ 98 ods. 9 ZP	vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov
§ 111 ods. 1 ZP	prijatie plánu dovolení na príslušný rok
§ 111 ods. 2 ZP	určenie hromadného čerpania dovolenky
§ 142 ods. 4 ZP	vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých mu poskytne 60% jeho funkčného platu
§ 240 ods.8 ZP	výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
§ 3,§ 7 ods. 3 zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde	určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí

b/ informovať odborovú organizáciu najmä:

§ 29 ods.1 ZP	ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred
§ 47 ods.4 ZP	o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne

§ 48 ods.8 ZP	o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
§ 49 ods.6 ZP	o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas
§ 73 ods.2 ZP	hromadné prepúšťanie, o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
§ 73 ods.2a) ods. 4 ZP	o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
§ 229 ods.1a 2 ZP	zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, 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 rozbor a štatistické výkazy

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

§ 29 ods.2 ZP	opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov
§ 73 ods.2 ZP	opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov
§ 74 ZP	výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom, pod následkom neplatnosti výpovede
§ 86 ods.1 ZP	rovnorné rozvrhnutie pracovného času
§ 88 ods.1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
§ 94 ods.2 ZP	nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja
§ 141 ZP	dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
§ 144a ods. 6 ZP	rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
§ 152 ods. 8 ZP	-stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci -umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom -rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie
§ 153 ZP	opatrenia, zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie
§ 159 ods. 4 ZP	opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
§ 191 ods. 4 ZP	požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.
§ 198 ods. 2 ZP	rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze, alebo chorobe z povolania

§ 237 ods. 2 písm. a) ZP	stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť
§ 237 ods. 2 písm. b) ZP	zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
§ 237, ods. 2 písm. c) ZP	rozhodnutia, ktoré môžu viesť k základným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
§ 237 ods. 2 písm. d) ZP	organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
§ 237 ods. 2 písm. e) ZP	opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
§ 239 ZP	umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady
§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.) § 16 zákona 138/ 2019	zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom podľa odseku 6; povinnosťou zamestnanca je podrobiť sa tejto lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci
§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)	určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti
§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.	plán profesijného rozvoja

Článok 18

Záväzky 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 informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:

- a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
- d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

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

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

m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

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

(3) Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť podľa § 19 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) sú zamestnávateľom vymenovaní zamestnanci na základe návrhu odborovej organizácie.

Článok 20

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 sústavne 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 odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,

(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

Článok 21

Zdravotnícka starostlivosť

(a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z) a umožniť zamestnancom

vykonať preventívne lekárske prehliadky.

Prehliadku si zamestnanec môže uplatniť bezplatne podľa zákona č. 577/2004 Z. z.

o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.

Preventívnu lekársku prehliadku mimo verejného zdravotného poistenia si zamestnanec hradí sám.

(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

počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, výška náhrady príjmu je v období

- **od prvého dňa pracovnej neschopnosti do tretieho dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti **40%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca a
- **od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **70 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§8 zák. č. 462/2003 Zb. z.)

(d) pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.).

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1)Zamestnávateľ umožní pracovníkom v priebehu školského roka zúčastňovať sa krátkodobých výchovno-vzdelávacích zájazdov organizovaných zamestnávateľom, Radou ZO OZ PŠaV, ak tomu nebránia prevádzkové potreby.

(2)Zamestnávateľ poskytne **v prvom polroku** kalendárneho roka 2023 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

(3)Zamestnávateľ poskytne **v druhom polroku** kalendárneho roka 2023 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 23

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako **štyri hodiny** (§ 152 ods. 2 ZP).
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov (§ 152 ods. 3 ZP).
- (4) Ak zamestnávateľ nemôže poskytnúť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení umožní zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky v hodnote najmenej 75 % 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 (§ 152 ods. 4 ZP) alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

Zamestnanec svoj výber oznámi zamestnávateľovi do 30.11. kalendárneho roka a je ním viazaný od 1.1. nasledujúceho kalendárneho roka počas nasledujúcich 12 mesiacov.

- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovanie podľa vyššie dohodnutých podmienok aj v čase ospravedlnenej neprítomnosti v práci z dôvodu:
 - a) dovolenky,

V čase ospravedlnenej absencie zamestnanec pri preberaní stravy postupuje podľa pokynov stravovacieho zariadenia zamestnávateľa, ktoré poskytuje stravu.

- (6) V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára (napr. gastroenterológ, diabetológ, imunológ) zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, zamestnávateľ mu môže poskytnúť finančný príspevok na stravovanie v sume uvedenej v ods. 3.
- (7) Zamestnávateľ môže poskytnúť stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie (§ 153 ZP) a zabezpečiť, aby zamestnanci vykonávali práce zodpovedajúce ich dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno za účelom zvyšovania kvalifikácie s náhradou funkčného platu (§ 82 ods. 1 zákona o POZ).
- (3) Pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom (§ 82 ods. 3 zákona o POZ).
- (4) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 25

Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond je tvorený:
 - a) povinným prídedom vo výške 1 %,
 - b) ďalším prídedom vo výške 0,50 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok a zostatkom sociálneho fondu k 31. 12. 2022.
Zásady tvorby sociálneho fondu, jeho výška a použitie sú uvedené v prílohe tejto KZ.
 - (2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa **0,05%** zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v Zásadách pre tvorbu výšky fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu .

Štvrtá časť

Článok 25

Záverečné ustanovenia

- (1) KZ sa uzatvára na rok 2023 a 2024, nadobúda účinnosť 18. februára 2023 a končí 31. decembra 2024.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej

zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 31. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.

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

(5) Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Jarovniciach 16.02.2023

.....
Nataša Bažová

predseda ZO OZ

.....
Jana Novotná

konateľ spoločnosti

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2023

1.	Zostatok SF z predchádzajúcich rokov	228,33 €
2.	Povinný príděl vo výške 1, 50 %	680,00 €
<i>Celkom príjmy na rok 2023</i>		908,33 €

<i>Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023</i>		
1.	Príspevok na zabezpečenie stravovania	00,00 €
2.	Príspevok na dopravu	00,00 €
3.	Príspevok na sociálnu výpomoc nenávratnú	00,00 €
4.	Príspevok na spoločné rekreácie, zájazdy a regeneráciu pracovnej sily	400,00 €
5.	Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky	400,00 €
6.	Ostatné výdavky / poplatky, poštovné a iné /	108,33 €
<i>Celkom výdavky na rok 2023</i>		908,33 €

Nataša Bažová
predsedníčka ZO OZ

Jana Novotná
konateľ spoločnosti

ZÁSADY *pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu na rok 2023*

ČLÁNOK 1 **Všeobecné ustanovenia**

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v zmysle zákona č. 152/ 1994 o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov, pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť a rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

(2) V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

(3) Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

(4) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31.januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

(5) Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom účte zamestnávateľa.

(6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa.

(7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet príspevok zo sociálneho fondu na úhrady jej nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde .

ČLÁNOK 2 **Tvorba sociálneho fondu**

Sociálny fond sa tvorí :

- a/ povinným prídedom , vo výške 1 %
- b/ ďalším prídedom vo výške 0,50 %
- c/ zostatok SF k 31. 12. 2022

ČLÁNOK 3 **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

1. Príspevok na zabezpečenie stravovania :00,00 €

2. Príspevok na dopravu . 00,00 €

3. Príspevok na sociálnu výpomoc – nenávratnú výpomoc : 00,00 €

4. Rekreačné a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily : 400,00 €

A) Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

Príspevok na organizovanie :

- divadelných predstavení, vzdelávacích činnosti
- športových podujatí (športový deň zamestnancov školy , volejbalový turnaj zamestnancov školstva ...)
- **spoločenských posedení (rezortný deň zamestnancov školstva, vianočné posedenie zamestnancov školy)**

- úhrada nákladov na sauny, bazény, masáže a solária – príspevok bude prerokovaný So ZOOZPŠaV

- tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Príspevok bude poskytnutý po odsúhlasení nadpolovičnou väčšinou zamestnancov školy.

5. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky : 400, 00 €

a) jednorazový finančný príspevok zamestnancom školy do výšky 35,00 eur .

Príspevok bude vyplatený 1-krát ročne a to :

- vyplatený vo výplatnom termíne najneskôr za 8/2023

ČLÁNOK 4 **Zdaňovanie**

Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu sa riadi všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sú platné v aktuálnom období.

ČLÁNOK 5

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť dňom 17. februára 2023.

Nataša Bažová
predsedníčka ZO OZ

Jana Novotná
konateľ spoločnosti

Príloha č. 1

Plnomocenstvo

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Súkromnej materskej škole Filka, FILKA s.r.o., zastúpená Natašou Bažovou , predsedom ZO OZ PŠaV
s p l n o m o c ň u j e týmto Natašu Bažovú , predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu základnú organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2023 a 2024, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2023 a 2024 v mene našej základnej organizácie.

V Jarovniciach 19.12.2022

predseda ZO OZ PŠaV

Plnomocenstvo prijímam.

V Jarovniciach 19.12.2022

