

Kolektívna zmluva na rok 2023

Zmluvné strany:



**Základná organizácia NŠO pri Strednej odbornej škole techniky a služieb,
Pod amfiteátrom 7, Levice**
zastúpená: predsedom ZO NŠO Ing. Pavlom Ganeczom
(ďalej len „odborová organizácia“)

a



**Stredná odborná škola techniky a služieb,
Pod amfiteátrom 7, Levice**
zastúpená: riaditeľkou Ing. Evou Sleziakovou
(ďalej len „zamestnávateľ“)

uzavreli v súlade s § 231 Zákonníka práce, zákonom 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, zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa túto

kolektívnu zmluvu

Prvá časť Základné ustanovenia

Článok 1 Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Cieľom je zabezpečiť sociálno-ekonomický rozvoj zamestnávateľa, pracovné a sociálne potreby a záujmy zamestnancov, zlepšovať ich pracovné podmienky a životné podmienky, ktoré sú predpokladom riadneho výkonu práce a smerujú k úspešnému napĺňaniu poslania a hlavných úloh zamestnávateľa.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na bývalých zamestnancov sa kolektívna zmluva vzťahuje v rozsahu vymedzenom v tejto zmluve.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať a plniť ustanovenia kolektívnej zmluvy s cieľom zachovávať sociálny mier.

Článok 2 Postavenie a 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 stanov NŠO. Odborová organizácia je v súlade so zákonom č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov oprávnená vystupovať v právnych vzťahoch.
2. Predseda ZO NŠO je splnomocnencom na prerokovanie, kolektívne vyjednávanie a uzavretie kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002 doplnený Dodatkom č.10 zo dňa 28.9.2018 o zmene zriaďovacej listiny. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
4. 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 Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2023 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „KZVS“.

Článok 3

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 – 232 ZP, ako zástupcu zamestnancov a výlučne svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 4

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami. Platnosť KZ končí dňom 31. decembra 2023, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne.
4. V prípade, že do tohto času nebude uzavretá nová kolektívna zmluva, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzavretia novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 30. apríla 2024, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.

Článok 5

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 do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 28, 29, 31 a 32 a to v

závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa a ako aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

3. Zmluvné strany sú povinné o písomnom návrhu zmeny kolektívnej zmluvy rokovať a to do 30 dní odo dňa podania písomného návrhu zmeny KZ jednou zo zmluvných strán.

Článok 6

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31.12.2028.

Článok 7

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch 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 najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľkou školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť každému zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní právo (§230b ods.1 ZP) na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie, pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní právo (§230b ods.1 ZP) na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté ako nástenka na prístupovej chodbe pred vstupom do školskej jedálne v hlavnej budove školy a na nástenke v kancelárii majstrov odborného výcviku v školských dielnach na Ul. Dostojevského 14 v Leviciach.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a záväzky zmluvných strán

Článok 8

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 5 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 5 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, 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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 9

Vzájomné práva a záväzky

1. Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať v rozsahu danom zákonom a touto kolektívnou zmluvou.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky, ani za činnosť vyplývajúcu z odborovej funkcie. Volení funkcionári odborovej organizácie na všetkých stupňoch, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, majú zvýšenú ochranu podľa Zákonníka práce.
3. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútorným predpisom.
4. Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana:
 - a) 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 s náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu podľa § 136 ZP odst. 1, **ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody** a ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
 - b) Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna

podľa šiestej vety členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie a členom zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna podľa prvej vety alebo druhej vety. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán a medzi jednotlivých členov zamestnaneckej rady rozhodne zamestnanecká rada; toto rozdelenie odborový orgán a zamestnanecká rada písomne oznámia zamestnávateľovi. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej vety a druhej vety.

- c) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
5. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§273 ods. 4 a §239 ZP).

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240., ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - a) vyhovujúcu pracovnú miestnosť podľa prevádzkových možností zamestnávateľa (vrátane jej kancelárskeho a technického vybavenia) k zabezpečeniu administratívnej, organizačnej, výchovnej a inej činnosti, konanie porád a konzultácií užšieho vedenia zástupcov zamestnancov.
 - b) vhodnú rokovaciu miestnosť na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej, kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutie odborových orgánov, organizovanie členských schôdzí a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

- c) uhrádzať jej všetky prevádzkové náklady a poplatky za služby (energie, internetové pripojenie a pod.) na svoj náklad,
- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov. (úradná výveska na určenom mieste.),
- e) ďalšie materiálne a organizačné zabezpečenie po vzájomnej dohode zmluvných strán.

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Nových školských odborov, vo výške 2 €, vždy do 12 dňa v mesiaci
2. Odborová organizácia sa zaväzuje na vyžiadanie poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje

Článok 12

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 KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo 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 a podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejší postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 13

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu, alebo plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy, a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov rieši nadriadený zamestnanec sťažovateľa a príslušný odborový orgán.
2. Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 15 pracovných dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený zamestnanec túto skutočnosť sťažovateľovi a postúpi spor komisii na to osobitne zriadenej.

3. Komisia zriadená podľa bodu 2 má najmenej štyroch členov, obidve zmluvné strany majú v komisii vždy rovnaký počet zástupcov. Sťažnosť, alebo spor sa považuje za vyriešený, ak za prijatie rozhodnutia komisie hlasuje viac ako polovica členov komisie.
4. Postupom podľa bodov 1 až 3 nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky súdnou cestou.

Článok 14

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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 dodatku, 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, zväžia na základe spoločnej dohody využitie 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 náklady spojené s konaním pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom uhrádza každá zo zmluvných strán jednou polovicou. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 15

Zákaz diskriminácie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu kolektívnej zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a priamo, alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Článok 16

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Spolurozhodovanie je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pri ktorom na realizáciu určitého právneho úkonu alebo na prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ.
3. Zamestnávateľ je povinný vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v týchto prípadoch:
 - a) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov (členom odborového orgánu), na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 Zákonníka práce - zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou),
 - b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme, §84 ZP)
 - c) vydanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 Zákonníka práce),
 - d) prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 Zákonníka práce),
 - f) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§87 ods. 1 a 2 Zákonníka práce),
 - g) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce),
 - h) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - i) určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 Zákonníka práce),
 - j) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 Zákonníka práce),
 - k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohli dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
 - l) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 6 Zákonníka práce),
 - m) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP) alebo v prípade mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, a ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho funkčného platu, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté (§ 250b ods. 6 ZP),

- n) tvorbu, výšku a použitie príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom.(zákon č. 152/1994 Z. z o sociálnom фонде)
 - o) zavedenie konta pracovného času (§87 a),
 - p) určenie hromadného čerpania dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov (§111, ods.2 ZP),
 - q) zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§133 ods.3 ZP),
 - r) odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
 - s) vydanie plánu profesijného rozvoja po prerokovaní v pedagogickej rade, ak je zriadená, so súhlasom zástupcov zamestnancov a po schválení zriaďovateľom (§40 ods. 4 zákona 138/2019),
 - t) určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде);
4. Dohoda, alebo súhlas odborovej organizácie, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami, alebo písomným vyjadrením do desiatich pracovných dní od obdržania žiadosti zamestnávateľa. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodnúť inú lehotu.

Článok 17

Prerokovanie

1. Prerokovaním je výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa zohľadnilo aj stanovisko odborovej organizácie.
Napriek tomu zamestnávateľ nie je povinný pri rozhodovaní prijať stanovisko zástupcov zamestnancov (§236 ods. 1,2,3 ZP)
2. **Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**
 - a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 Zákonníka práce),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
 - c) výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 Zákonníka práce),
 - d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 Zákonníka práce),
 - f) organizáciu práce v noci (§98 ods. 6 ZP),
 - g) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - h) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky a prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci [§ 152 ods. 9 písm. a) Zákonníka práce],
 - i) umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 9 písm. b) ZP),
 - j) rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie [§ 152 ods. 9 písm. c) Zákonníka práce],

- k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 - 155 Zákonníka práce),
 - l) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 Zákonníka práce),
 - m) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca, s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 € (§ 191 ods. 4 Zákonníka práce),
 - n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 Zákonníka práce),
 - o) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť [§ 237 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce],
 - p) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia [§ 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce],
 - q) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach [§ 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce],
 - r) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa [§ 237 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce],
 - s) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov [§ 237 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce],
 - t) zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
 - u) určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.),
 - v) určenie štruktúry kariérnych pozícií a rozsah zodpovednosti za výkon špecializovaných činností upraví riaditeľka vo vnútornom predpise po prerokovaní v pedagogickej rade, ak je zriadená (§ 35 ods. 6 zákona č. 138/2019 Z. z.)
 - w) plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)
3. Na účely uvedené v bode 2 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a podklady. V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie do desiatich pracovných dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 18

Právo na informácie

1. Informovaním je ústna informácia, alebo písomné odovzdanie podkladov odborovej organizácii, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov, vyplývajúcich zo zákona a z tejto kolektívnej zmluvy.
- Zamestnanci majú právo byť informovaní o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
- Zamestnávateľ má oboznámiť zástupcov zamestnancov s obsahom informácie zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase.** Avšak zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže požadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné (§228 ods.2 ZP).

ZP ďalej ukladá zamestnávateľovi povinnosť informovať zástupcov zamestnancov o:

- a) o platobnej neschopnosti, a to do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 Zákonníka práce),

- b) zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred prechodom práv a povinností písomne informovať zástupcov zamestnancov o
 - ba) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - bb) dôvodoch prechodu,
 - bc) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - bd) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 Zákonníka práce),
 - c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne (§ 47 ods. 4 Zákonníka práce),
 - d) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 Zákonníka práce),
 - e) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 Zákonníka práce),
 - f) pri hromadnom prepúšťaní o
 - fa) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - fb) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - fc) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - fd) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - fe) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
 - g) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a ods. 4 ZP),
 - h) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - i) zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka po prijatí rozpočtu, potom polročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§238 ods. 2 ZP). V rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP).
2. S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka; zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú.
2. Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase.
3. Odborová organizácia je povinná informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu vrátane zvolených funkcionárov výboru (§230, ods. 1 Zákonníka práce).
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku, ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia tejto odborovej organizácie (§230, ods. 2 Zákonníka práce).

Článok 19

Závazky odborovej organizácie

3. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 8 tejto zmluvy.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa (§230 ZP).

Článok 20

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

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce.
2. V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne, že odstupné nie je povinný vrátiť (§ 76 ods.4 ZP).
3. Zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej lehoty požiadať zamestnávateľa , aby pracovný pomer skončil dohodou.
4. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.
5. Zamestnávateľ má povinnosť pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa vydať zamestnancovi potvrdenie o zápočte odpracovaných rokov a potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.
6. Zamestnávateľ ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo na dva roky môže len z dôvodu:
 - a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky nadväzujúcej bezprostredne na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti, alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie, alebo odborovej funkcie,
 - b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
 - d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

7. Pre pracovný pomer na dobu určitú u pedagogických a odborných zamestnancov zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovný pomer pre aktuálny školský rok do 31. augusta.
8. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕšil 33 rokov veku zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa . Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP – pedagogických a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku
9. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Pri skončení a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Zamestnávateľ teda poskytne zamestnancovi odchodné vo výške 2 (dvoch) funkčných plátov.
10. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať náhradné voľno z vážnych osobných a rodinných dôvodov na jeden deň. V priebehu kalendárneho roka umožní zamestnávateľ zamestnancovi čerpania NV trikrát po jednom dni, pričom pracovné dni nesmú nasledovať po sebe.
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na jeden pracovný deň v deň účasti na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Splnenie tejto podmienky je zamestnanec povinný sa zamestnávateľovi preukázať písomným potvrdením (dokladom).
12. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na jeden pracovný deň v deň sprevádzania dieťaťa 1. ročníka ZŠ v prvý školský deň do školského zariadenia ako i v deň zápisu dieťaťa do 1. ročníka.

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),

- c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
- d) zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm. c) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.
- 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 a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)
- h) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
- k) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- l) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)
- m) zamestnávateľ zabezpečí, aby návrh a určenie odborných zamestnancov alebo dodávateľov na výkon preventívnych ochranných služieb bol predložený odborovej organizácii na vyjadrenie v primeranej lehote. (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP)
- n) zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§7 ods.8a) zákona o BOZP)
- o) zamestnávateľ zabezpečí po dohode s odborovou organizáciou menovanie zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s jeho menom budú oboznámení všetci zamestnanci v čase školenia BOZP a PO. Za jeho aktívnu činnosť vykázanú v evidencii BOZP a činnosti potvrdené zmluvným technikom BOZP mu bude zamestnávateľ vyplácať odmenu vo výške 50,- € polročne v zmysle § 20 ods. 1

písm. a zákona OVZ. Menovanie zástupcu navrhuje vedúci pracovník školy zodpovedný za riadenie úseku TEČ.

Článok 22

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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Tretia časť

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 23

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ ustanovuje pracovný čas zamestnanca, bez prestávky na odpočinok a jedenie na 37 a ½ hodiny týždenne. (pri dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas na 36 a ¼ hodiny týždenne, v trojzmennej na 35 hodín týždenne).
2. Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
3. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, poskytne zamestnávateľ prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút tak, aby táto prestávka nebola na začiatku a na konci zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.

4. Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca podľa § 7 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Riaditeľ školy môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, špecializovanými činnosťami, činnosťami vedúceho pedagogického zamestnanca a profesijným rozvojom aj mimo pracoviska za podmienok upravených v pracovnom poriadku.
5. Na žiadosť zamestnanca **so súhlasom zamestnávateľa pokiaľ to prevádzkové dôvody umožnia** v súlade s §88 a §89 Zákonníka práce sa pre administratívnych zamestnancov a vedúcich zamestnancov **môže uplatniť** pružný pracovný čas, a to nasledovne:
 - 5.1 Pružný pracovný čas sa uplatňuje ako pružné týždňové pracovné obdobie, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v období štyroch po sebe idúcich týždňoch, ktoré určí zamestnávateľ, odpracovať pracovný čas na toto dvojtyždňové obdobie.
 - 5.2 Pracovný čas má dve časti:
 - a) základný pracovný čas , ktorý je od 8.00 h do 14.00 h každý pracovný deň
 - b) voliteľný pracovný čas, ktorý je od 06.00 h do 08.00 h a od 14.00 h do 16.00 h.

Prestávka na jedlo a oddych sa poskytuje v rozsahu 30 minút v čase od 12.00 h do 12.30 h a nezapočítava sa do pracovného času.

- 5.3 Zamestnanec je povinný byť počas základného pracovného času na pracovisku. Začiatok a koniec pracovného času si volí v rámci časových úsekov voliteľného pracovného času zamestnanec sám. V prípade potreby zamestnávateľa je zamestnanec povinný byť na pracovisku do 15:00.
- 5.4 Na prípadný výkon práce presahujúci pri uplatnení pružného pracovného týždňa dĺžku určeného týždenného pracovného času sa neprihliada, ak nie je prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času.
- 5.5 Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca, za ktoré mu patrí pracovné voľno sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca v súlade s §143, ods.2 ZP
- 6. 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, ods.2 Zákonníka práce).
- 7. Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom podľa § 12 písm. a) až d),f) a g) možno dohodnúť najkratšie do 31.augusta; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa osobitného predpisu.
- 8. Práca nadčas je stanovená na základe Internej smernice 03/2020, ktorá je zapracovaná v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.

Článok 24

Dovolenka na zotavenie

1. V súlade s čl. II ods. 2 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov ustanovených v §103 ods. 3 ZP, je v zmysle Vyššej kolektívnej zmluvy deväť týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka nepedagogických zamestnancov je šesť týždňov.
2. Čerpanie dovolenky (§ 110-117 ZP) určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pedagogickí zamestnanci, ktorí nemajú prevádzku v čase letných prázdnin, si čerpajú prevažnú časť dovolenky cez letné prázdniny. V odôvodnených prípadoch aj počas školského roka (vyučovania) najviac však 3 pracovné dni. Vedúci pedagogickí zamestnanci, ktorým pracovné povinnosti neumožňujú čerpať dovolenku v čase letných prázdnin v obvyklom rozsahu, môžu počas školského roka čerpať ďalších 5 dní. V mesiacoch júl a august sú pedagogickí zamestnanci povinní si vyčerpať najmenej 5 týždňov dovolenky a ostatní zamestnanci najmenej 2 týždne.
3. Ostatní zamestnanci môžu čerpať dovolenku priebežne počas celého roka po dohode s priamym nadriadeným.
4. V odôvodnených prípadoch, ak si zamestnanec nebude môcť vyčerpať dovolenku z vážnych dôvodov do konca kalendárneho roka, môže čerpať zostatok dovolenky za kalendárny rok v nasledujúcom kalendárnom roku, najneskôr do 31.08. kalendárneho roka.
5. V ojedinelých prípadoch, ak zamestnanec má mimoriadne naplánovanú dovolenku v čase na začiatku, prípadne na konci školského roka a oznámi túto skutočnosť vedeniu školy v predstihu a včas, zamestnávateľ umožní čerpanie takejto dovolenky každému pedagogickému a odbornému zamestnancovi, ktorý má uzavretú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.

Takto naplánovaná dovolenka pre jedného zamestnanca sa dá využiť maximálne raz za tri roky. Zamestnanec musí informovať svojho priameho nadriadeného včas a minimálne týždeň pred takto naplánovanou dovolenkou. Takto naplánovanú dovolenku môže za jeden školský rok absolvovať jeden pedagogický a jeden nepedagogický zamestnanec.

6. Zamestnanci školy sú povinní čerpať dovolenku predovšetkým v čase hlavných a vedľajších prázdnin v zmysle plánu dovoleniak na daný kalendárny rok.

Článok 25

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa všetci zamestnanci pred založením pracovného pomeru podrobili vstupnej lekárskej prehliadke na náklady zamestnávateľa (§ 30 ods. 14 zákona č. 355/2007).
2. Zamestnávateľ vybaví pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a bude stav lekárníček udržiavať v zmysle platných právnych noriem.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu na svoj náklad 1x za dva roky v súlade so zákonom č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov a zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ v zmysle § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne náhradu príjmu zamestnancovi vo výške:
 - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca – v zmysle KZVS
 - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu.
 - c) umožniť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (Zákon 138/2019 Z. z.)
 - d) náklady na lekársku preventívnu prehliadku na posudzovanie zdravotnej spôsobilosti uhrádza zamestnávateľ raz za dva roky po predložení dokladu zamestnancom.
5. Pri ročnom hodnotení plnenia kolektívnej zmluvy zamestnávateľ predloží údaje o poskytnutí náhrady príjmu zamestnancov pri dočasnej pracovnej neschopnosti podľa bodu 4 tohto článku.

Článok 26

Stravovanie

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom v zmysle § 152 ZP vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny a voči zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom

stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom iba na nimi skutočne odpracované pracovné zmeny.

3. Ak zamestnávateľ nemôže postupovať podľa odseku 2, čl. 23, uhradí finančný príspevok podľa § 152, od 2, 4 ZP.
4. Zamestnanec môže vykonávať príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním prácu z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Pri výkone práce zabezpečuje ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú, najmä pokiaľ ide o programové vybavenie.
5. Výkon práce z domácnosti zamestnanca je riadne plnenie pracovných povinností rovnako, ako na pracovisku, len s rozdielom iného miesta výkonu práce. Za uvedených okolností platia ohľadom stravného rovnaké nároky zamestnanca, ako pri výkone práce na pracovisku. Pri práci z domácnosti je najvhodnejší spôsob poskytnúť zamestnancom stravné lístky, stravovaciu kartu alebo finančný príspevok, podľa rozhodnutia zamestnávateľa.
6. Ak zamestnanci nevykonávajú prácu z domácnosti, ale uplatňuje sa na nich ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce, t. j. prekážka v práci na strane zamestnávateľa, zamestnanec na „stravné“ nemá nárok z dôvodu, že nespĺňa požiadavku ustanovenú § 152 ods. 2 ZP.
7. Ak sa zamestnanec nemôže stravovať (lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára), potom zamestnávateľ zabezpečí stravovacie poukážky alebo finančný príspevok (§ 152 odsek 6,7 Zákonníka práce)
8. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov vo výške 2,80 € a zo sociálneho fondu sumou 0,71 €.
9. Dôchodcom, bývalým zamestnancom, ktorí do dôchodku odišli ako zamestnanci zamestnávateľa, umožní zamestnávateľ stravovanie v školskej jedálni, v hodnote stravného lístka pre zamestnancov – bez príspevku zamestnávateľa.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancom (okrem zamestnancov, ktorí pracujú na dohodu) počas hlavných prázdnin, ktorí budú vykonávať prácu na pracovisku zamestnávateľa podľa rozpisu priameho nadriadeného v čase, keď bude kuchyňa odstavená, poskytnutím finančného príspevku.
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie, ak:

- a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
- b) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
- c) ide o zamestnanca vykonávajúceho prácu z domácnosti viac ako 4 hodiny so súhlasom zamestnávateľa a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa.

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140, 153 až 155 Zákonníka práce v rámci svojich ekonomických možností.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 odsek 1 písm. c) zákona o výkone práce vo verejnom záujme a aby zamestnanci boli zamestnaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
4. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 Zákonníka práce).
5. Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.
7. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.
8. Zamestnávateľ môže vysielat' zamestnancov v záujme zvyšovania ich kvalifikácie na odborné stáže, študijné zahraničné a domáce pobyty, kongresy a konferencie so zameraním na zvyšovanie odbornej spôsobilosti, ak to umožnia pridelené finančné prostriedky.
Pri zahraničných študijných pobytach poskytne zamestnancovi v kalendárnom roku pracovné voľno s náhradou platu najviac za obdobie jedného mesiaca. Na dlhšie obdobie poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady platu v súlade so Zákonníkom práce.

Článok 28
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov,
športová a kultúrna činnosť

1. ZO NŠO zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkových rekreácií v čase hlavných a vedľajších prázdnin. V čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členom odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ zabezpečí prevádzku vlastných športových zariadení v pondelok až piatok vždy po 15.00 hodine tak, aby mohli slúžiť na športové vyžitie pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov, ak o to zamestnanec požiada.
3. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov a odborovú organizáciu o spôsobe využívania športových zariadení.
4. Hnutelný majetok zamestnávateľa, ktorý komisia schváli na vyradenie, bude prednostne ponúknutý zamestnancom zamestnávateľa odplatne v súlade s platnou právnou úpravou.
5. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Štvrtá časť
Určenie platu zamestnancom, príplatky, odmeny a príspevky, náhrady,
odstupné, odchodné a jubilejné

Článok 29
Platové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Zákonníkom práce, touto KZ a platným vnútorným predpisom.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
3. Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
4. Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení.

5. Odobrať úplne osobný príplatok zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov, v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu, alebo ak zanikli podmienky, pre ktoré bol tento osobný príplatok priznaný.
6. Kritériá pre priznávanie príplatku za riadenie na začiatku školského roka prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

Článok 30 **Výplata platu**

Výplata platu sa realizuje raz mesačne, najneskôr k 12. dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat sa zasiela zamestnancovi na účet, ktorý si sám určil.

Článok 31 **Ďalšie finančné náležitosti**

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

Článok 32 **Záväzky zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2023.
2. Zamestnávateľ bude pravidelne polročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov – poskytovať rozbory, hospodárske a štatistické výkazy (P1 – 04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

Článok 33 **Učenie platu zamestnancom, zaradovanie do platových tried**

1. Zamestnávateľ je povinný zaradovať zamestnancov do platových tried a poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu plat, a to v súlade so zákonom 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, Zákonníkom práce, touto kolektívnou zmluvou a platným vnútorným predpisom.
2. Pri prijatí zamestnancov do pracovného pomeru je ich zaradenie do príslušných platových tried a platových stupňov súčasťou pracovnej zmluvy. Podstatnou náležitosťou PZ je aj druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika, čo môže predstavovať uvedenie jednej alebo viacerých činností, ktorých vykonávanie v rámci dohodnutého druhu práce zamestnávateľ od zamestnanca vyžaduje. Rozhodnutie o určení platu doručí zamestnávateľ

zamestnancovi najneskôr do desiatich pracovných dní od uzatvorenia pracovnej zmluvy.

3. Na základe Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvyšuje od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvyšujú od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %. Platové tarify štátnych zamestnancov sa zvyšujú od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 sa zvyšujú o ďalších 10 %.
4. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii písomnú informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov minimálne raz za rok.
5. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa spravidla do 12. dňa v mesiaci. Ak prípadne tento deň na sobotu, nedeľu alebo sviatok, plat sa vypláti v predchádzajúci deň – posledný pracovný deň pred sobotou, nedeľou alebo sviatkom.
6. Zástupcovia odborovej organizácie sú oprávnení vykonávať kontrolu dodržiavania pracovno-právnych predpisov, vrátane mzdových predpisov.

Článok 34

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. Podľa Zbierky Zákonov č. 39/2009, zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej triedy do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa, okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí, zamestnávateľ vymedzí vo vnútornom predpise.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa podľa započítanej praxe. (§ 7 odst.4 OVZ).

Článok 35

Osobný príplatok a odmeny

1. Osobný príplatok

2. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu; osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

3. 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.

4. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
5. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
6. Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%
7. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

2. Odmeny

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi finančnú odmenu z rozpočtovaných mzdových prostriedkov v závislosti od finančných prostriedkov školy.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo za vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej etapy.
3. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
 - a. pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - b. pri príležitosti vianočných sviatkov,
 - c. pri inej mimoriadnej udalosti,
4. Odmena podľa odseku 3 písm. a) sa vypláca za mesiac jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 3 písm. b) sa vypláca za mesiace november a december príslušného kalendárneho roka.(§ 20 OVZ),
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi podľa §20, zákona č. 553/2003 Z. z., bod c) **jubilejnú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku**

a odmeny pri významnom životnom výročí 60 rokov veku do výšky jedného funkčného platu (§ 20 ods. 1, písm. c) , OVZ) nasledovným spôsobom:

Pri dosiahnutí 50 rokov veku

25%	01 - 03 roky vrátane
50%	04 - 08 rokov vrátane
80%	09 - 15 rokov vrátane
100%	viac ako 16 rokov

Pri významnom životnom jubileu 60 roku

25%	01 - 05 rokov vrátane
50%	06 - 10 rokov vrátane
80%	11 - 20 rokov vrátane
100%	viac ako 21 rokov

3. Ďalšie predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú

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,
- c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca).

Článok 36

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je do 12. dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
3. Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti poskytovať preddavok na mzdu do dvadsiateho piateho dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§130 ods.3 ZP).
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.(§130ods.ods.8ZP).

Článok 37 **Odstupné a odchodné**

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, s ktorým skončí pracovný pomer z výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) b) alebo c) a §82 ods. 7, Zákona č. 138/2019 Z. z., o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zaväzuje sa, že, pri skončení pracovného pomeru mu vyplatí odstupné v zmysle ustanovení §76 ZP, ktorého výška je závislá od počtu odpracovaných rokov u daného zamestnávateľa a to vo výške:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov ako v odseku 1, odstupné, ktorého výška je závislá od počtu odpracovaných rokov u daného zamestnávateľa a to vo výške:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Výpovedná doba je jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 ZP.
3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.

4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desať násobku jeho priemerného mesačného zárobku;

to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

5. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
6. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
7. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na **starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok**, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný **predčasný starobný dôchodok** na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 38

Sociálna výpomoc a príspevky

1. **Pri úmrtí zamestnanca** poskytne zamestnávateľ pozostalým na financovanie pohrebu jednorazový príspevok vo výške 300 €.
2. **Pri dlhodobej PN zamestnanca**, t.j. PN zamestnanca v rozsahu nad 60 kalendárnych dní poskytne zamestnávateľ jednorazový príspevok vo výške 200 €. Sociálna výpomoc sa však poskytuje zamestnancovi max. 1 x ročne.
3. **Príspevok na okuliare** vo výške 100 € raz za tri roky
4. **Zamestnávateľ príspeje na stravu zamestnancov** aj nad rámec povinných príspevkov podľa Zákonníka práce /§152, bod 8/ zo sociálneho fondu formou stravných lístkov vo výške 60 € v mesiaci december príslušného kalendárneho roku.
5. Sociálna výpomoc pre rodinných príslušníkov môže byť bližšie vyšpecifikovaná v Rozpočte sociálneho fondu.

Článok 39

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety ak odpracoval u zamestnávateľa dva roky a nie je zamestnaný cez žiaden projekt, ktorého finančné zdroje sú viazané na schválený rozpočet národného alebo iného projektu. Podmienkou je písomný súhlas zamestnanca, že do DDS bude prispievať rovnakou čiastkou ako zamestnávateľ.
3. Zamestnanec, ktorý je zúčastnený na DDS sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zmluve o DDS, najmenej 2% funkčného platu zamestnanca zrážkou.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Piata časť

Tvorba sociálneho fondu a kontrolná činnosť

Článok 40

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa tvoria Prílohu č.1 KZ 2023.

Článok 41

Kontrolná činnosť

1. Právo odborovej organizácie na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii podklady potrebné na kontrolu v oblastiach podľa bodu 2, zabezpečí účasť svojho zástupcu, umožní vstup členom odborovej organizácie do všetkých priestorov, v ktorých je to na uskutočnenie kontroly potrebné.
2. Odborová organizácia má právo na kontrolu:
 - a) v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy (§239 ZP),
 - b) v oblasti stravovania,
 - c) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.(§149 ZP).
3. Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, jej rozsahu a potrebnej súčinnosti informovať zamestnávateľa najmenej päť pracovných dní vopred. Kontrolu môžu vykonať členovia odborovej organizácie len na základe písomného poverenia odborovej organizácie.
4. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote desať pracovných dní po skončení kontroly. Odborová organizácia je oprávnená vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
5. O nedostatkoch zistených pri kontrole podľa bodu 2 písm. c) vypracuje Odborová organizácia protokol. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.
6. Kontrola dodržiavania mzdových predpisov je spätá s ochranou osobných údajov zamestnanca. Medzi chránené údaje patrí výška platu, aj výška odmien zamestnanca, preto ku kontrole platových náležitostí musí byť daný súhlas každého zamestnanca.

Šiesta časť

Spoločné a záverečné ustanovenia

Článok 42

Spoločné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať polročne písomne a to formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za I. polrok najneskôr do 20. augusta príslušného kalendárneho roka a za celý rok najneskôr do 15. marca nasledujúceho kalendárneho roka.

2. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy.

Návrh na zmenu kolektívnej zmluvy sa označí ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a čísloje sa v poradí, v akom je uzavretý. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy rokovať do 30 dní odo dňa doručenia návrhu druhej zmluvnej strane.

3. Akékoľvek zmeny tejto kolektívnej zmluvy sú platné a účinné iba po podpísaní oprávnenými zástupcami obidvoch zmluvných strán.
4. Odborová organizácia oboznámi so znením tejto kolektívnej zmluvy primeraným spôsobom zamestnancov zamestnávateľa, a to do 15 dní od jej podpísania.
5. Zamestnávateľ oboznámi s touto kolektívnou zmluvou novoprijatých zamestnancov pri nástupe do zamestnania v súlade s § 47 ods. 2 Zákonníka práce.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne kolektívnu zmluvu zverejniť v CRZ a na svojej domovskej web. stránke.

Článok 43

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je podpísaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá má platnosť originálu.
2. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2023. V prípade, že do tohto času nebude uzavretá nová kolektívna zmluva, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzavretia novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 30. apríla 2024 ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
3. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
4. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca účinnosť kolektívna zmluva za predchádzajúci rok.

Levice, 15.05.2023

.....
Ing. Pavel Ganecz
predseda ZO NŠO

.....
Ing. Eva Sleziaková
riaditeľka školy

Príloha č.1 KZ 2023

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Sociálny fond je významným nástrojom sociálnej politiky školy a použitie finančných prostriedkov sociálneho fondu je v prospech jej zamestnancov v období rastúcej inflácie a zvýšených cien tovarov a služieb. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v z. n. p. (ďalej len „zákon“).

Rozhodovanie o použití sociálneho fondu je v kompetencii riaditeľa školy. Riaditeľ školy sa rozhoduje podľa schváleného rozpočtu.

SF je fond zamestnávateľa, nie odborov.

Použitie finančných prostriedkov zo SF zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov, ako výmenu názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom s cieľom dosiahnuť dohodu.

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

- 1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje aj bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.
- 2/ Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 3/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- 4/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 5/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.
- 6/ Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu; za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
- 7/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- 8/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa - ekonómka školy.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

1/	Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023 – SPOLU, z toho:	7 560 €
a/	povinný prídely vo výške 1%	5760,00 €
b/	ďalší prídely vo výške 0,1 % (§ 3 ods. 1b)	1 800,00 €
c/	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	5438,09 €
d/	splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	0,00 €
e/	splátky návratných sociálnych výpomocí	0,00 €
f/	iné príjmy	0,00 €

2/	Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023 – SPOLU, z toho:	7 560,00 €
a/	na zabezpečenie stravovania	3 200,00 €
b/	na služby , ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily (napr. rekondičné pobyty, masáže,)	900,00 €
c/	na zdravotnú starostlivosť (príspevok)	800,00 €
d/	na sociálne výpomoci	800,00 €
e/	na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov (exkurzno-vzdelávacie zájazdy, kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť)	1 600,00 €
f/	dary (jubileá, odchodné)	260,00 €

Čl.3

Použitie SF

a) Príspevok na zabezpečenie stravovania

Podľa § 152 Zákonníka práce, ale aj podľa iných právnych predpisov je škola povinná prispievať na stravovanie zamestnancov formou príspevku na každé jedlo: - povinne z výdavkov školy– Zákonník práce a ďalšie právne predpisy určujú minimálnu a maximálnu výšku príspevku na jedno hlavné jedlo, - fakultatívne zo sociálneho fondu – výška príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu nie je limitovaná. Konkrétna suma ktorou škola prispieva na stravovanie zamestnancov zo sociálneho fondu, závisí od maximálneho objemu vytvoreného sociálneho fondu, vybraných okruhov jeho použitia a sumy vyčlenenej na príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu. Zamestnávateľ uhrádza zo SF príspevok vo výške 0,71 EUR/zamestnanec. V zmysle KZ 2023, článok 31, Sociálna výpomoc a príspevky, ods. 4 zakúpi z FP SF stravné poukážky DOXX v hodnote 60.- EUR/ zamestnanec, ako vianočný príspevok na stravovanie.

b) Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily ako účasť na kultúrnych, športových podujatiach ako účastník a na ďalšie služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily (napr. masáž, rehabilitácia, rekondičný pobyt, wellness služby, plaváreň a pod.).

Spôsob preukazovania výdavkov zamestnanca: pokladničný doklad, faktúra, vstupenka, doklad z registračnej pokladnice v celkovej výške 15€/zamestnanec.

Zo zákona o sociálnom fonde nevyplýva forma poskytnutia týchto príspevkov, t. j. či pôjde o peňažnú alebo nepeňažnú formu poskytnutia. Môže ísť o zakúpenie vstupeniek na kultúrne a športové podujatia zo strany zamestnávateľa (nie odborovej organizácie) a ich následné poskytnutie zamestnancom podľa zoznamu predloženého zamestnávateľovi, alebo ich preplatenie zamestnancom, ktorí si ich zakúpili samostatne a preukážu vstupenku/ iný relevantný doklad k úrade.

c) Príspevok na zdravotnú starostlivosť - použitie

Zamestnávateľ poskytne príspevok na zdravotnú starostlivosť zamestnancom formou peňažného plnenia na nákup výživových doplnkov. Rozpočtová položka SF Príspevok na zdravotnú starostlivosť činí 15.-EUR/ zamestnanec. Zamestnávateľ vzhľadom na podmienku použitia nevyžaduje preukázanie nákupu výživových doplnkov.

d) Príspevok na sociálne výpomoci

Príspevok sa bude vyplácať zo SF v zmysle Čl. 39 KZ a to:
pri úmrtí zamestnanca, pri dlhodobej PN v rozsahu nad 60 kalendárnych dní max. 1x ročne,
na dioptrické okuliare raz za roky.

e) Príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky

Príspevok ako nepeňažná forma poskytnutia je určený na spoločensko – kultúrne aktivity ako vianočné stretnutie zamestnancov, stretnutie pri príležitosti Dňa učiteľov/školy s využitím cateringovej dodávateľskej služby alebo vo vlastnej réžii. Príspevok na kultúrno – spoločenské podujatie pre zamestnancov a bývalých zamestnancov, ktorí odišli do dôchodku od zamestnávateľa činí 30.-EUR/zamestnanc. Za zamestnancov príspevok uhrádza zo SF zamestnávateľ.

f) Dary

Zamestnávateľ zakúpi kvetinový/knižný/upomienkový dar/predmet pri príležitosti ocenení zamestnancov pri príležitosti Dňa učiteľov/školy, významnom životnom jubileu, odchode do dôchodku a pod. do výšky max. 20€.

Článok 4

Zdaňovanie príjmov zo sociálneho fondu

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

Článok 5

Záverečné ustanovenia

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