

Základná škola J. I. Bajzu, Predmier 2

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na roky 2023 - 2026

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany v nadväznosti na Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2021

Základná škola J. I. Bajzu, Predmier 2, zastúpená Mgr. Vladimírom Kalábom, riaditeľom školy, (ďalej len „zamestnávateľ, resp. ZŠ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ- Predmier, Bajzova 2, zastúpená predsedom školského výboru Annou Bačíkovou (ďalej len odbory)

na druhej strane

uzatvárajú na roky 2023 - 2026 túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I.
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú najmä:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 3

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára pre zamestnancov, ktorí sú k zamestnávateľovi v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa uzatvára aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
2. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s touto kolektívnou zmluvou.
3. Zamestnávateľ v spolupráci s odbormi zabezpečí oboznámenie zamestnancov s uzavretou kolektívnou zmluvou do 15 dní odo dňa jej podpísania oboma stranami.
4. Do kolektívnej zmluvy je možné nahliadnuť u riaditeľa ZŠ a u predsedu odborov.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie odborového hnutia za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

ČASŤ II

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov ZŠ v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov ako aj z tejto Kolektívnej zmluvy.

2. Účasť zamestnancov v odboroch a jej formy (spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť) je upravená v desiatej časti Zákonníka práce.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborov bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborárskych schôdzkach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy a na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.
2. Pracovné voľno s náhradou platu zamestnávateľ poskytne pre členov odborového orgánu v rozsahu 4 hodín mesačne (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce).
3. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán. Toto rozdelenie odborový orgán písomne oznámi zamestnávateľovi v lehote do 3 dní po podpise tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. Pre tieto účely si vedie odborový orgán prehľad využitia poskytnutého pracovného voľna podľa jednotlivých členov odborového orgánu a tento je na požiadanie povinný predložiť bezodkladne zamestnávateľovi.
5. Ak sa členovia odborového orgánu nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí členom odborového orgánu pracovné voľno.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členov základnej organizácie vo výške 0,5 % z čistého platu na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu, ktorý zabezpečia odbory. Takto získané členské príspevky poukáže zamestnávateľ na účet odborov najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborov na poradu vedenia ZŠ, ktorá sa bude týkať závažných personálnych problémov.

Článok 10

Odbory sa zaväzujú:

- a) aktívne sa svojim vplyvom podieľať na upevňovaní pracovnej disciplíny a vplývať na zvyšovanie morálnych kvalít zamestnancov v zmysle príslušných právnych (napr. Zákonník práce zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zák. č. 138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov a pod.) a vnútorných predpisov zamestnávateľa

- b) schôdze odborov, konferencie a členské schôdze organizovať v dobe dohodnutej medzi predsedom odborov a zamestnávateľom
- c) umožniť účasť zástupcu zamestnávateľa na rokovaní odborového orgánu
- d) zachovávať mlčanlivosť v rozsahu vymedzenom ustanovením § 240 ods. 6 Zákonníka práce.

Časť III.

PODMIENKY ZAMESTNANIA

Článok 11

Odbory uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborov, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

1. Pracovný čas zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., je v zmysle vyššej kolektívnej zmluvy **37 a ½ hodiny týždenne**.
2. Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny pedagogických zamestnancov ZŠ rozdeliť na dve časti (§ 90 ods. 6 Zákonníka práce).
3. Pracovný poriadok a príkaz riaditeľa školy upresňujú túto problematiku.
4. Prácu v dňoch pracovného pokoja môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s odbormi.
5. O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce zamestnanca, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní s odbormi (§ 144a ods. 6 Zákonníka práce).
6. Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že zamestnávateľ môže prednostne za prácu nadčas zamestnancovi poskytnúť čerpanie náhradného voľna. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety § 19 ods. 1 z. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 14

1. Základná výmera dovolenky je v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre nepedagogického zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., **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, je najmenej päť týždňov.

2. Dovoľenka pedagogických a odborných zamestnancov je v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 15

1. Pri odmeňovaní zamestnancov bude zamestnávateľ postupovať v súlade s ustanoveniami z. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ bude zaraďovať zamestnancov v súlade s Nariadením vlády SR č. 341/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov (katalógy pracovných činností) podľa kvalifikačných predpokladov a najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorú zamestnanec vykonáva.
3. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce (pracovné voľno na žiadosť zamestnanca), jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce (pracovné voľno na žiadosť zamestnanca), dva dni pracovného voľna na regeneráciu v čase prázdnin; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 16

Zamestnancom bude poskytované pracovné voľno bez náhrady platu z dôvodu všeobecného záujmu a z dôvodu prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi a v prípadoch, kedy zamestnanec náležite zdôvodní nutnosť poskytovania pracovného voľna a zamestnávateľ uzná dôvody uvádzané zamestnancom za opodstatnené.

Článok 17

Výpovedná doba

Výpovedná doba v zmysle § 62 Zákonníka práce je **jeden mesiac**, ak nie je v tejto KZ ďalej ustanovené inak.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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, je

- a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako sú uvedené v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je **dva mesiace**, ak

pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej rok, výpovedná doba je **dva mesiace**.

Článok 18

Odstupné a odchodné

A. Odstupné v zmysle ustanovení § 76 Zákonníka práce je nasledovné:

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. 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 desaťnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu; 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.
3. Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

B. Odchodné v zmysle ustanovení § 76a Zákonníka práce je nasledovné:

4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac

ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 19

Pracovný pomer na určitú dobu

Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky (§ 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce) je možné len z dôvodu vykonávania prác kým (napríklad kurič, vyučujúci náboženstva, pedagogický asistent, zamestnanec vykonávajúci práce na základe projektu).

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku **odmenu** za pracovné zásluhy do výšky jedného posledne priznaného funkčného platu.

Článok 21

Kontrola odborovým orgánom a platové podmienky

1. Odbory majú právo vykonávať kontrolu **nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**. Pritom majú právo najmä
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci 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 sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v ZŠ a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Náležitosti protokolu a ďalší postup odborov upravuje § 149 Zákonníka práce.
2. Odbory majú právo vykonávať kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových (platových) predpisov u zamestnávateľa.

3. Za účelom kontroly podľa odseku 1 a 2 môžu vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po písomnom oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská.
4. Kontrolná činnosť odborov sa ďalej riadi ustanovením § 239 Zákonníka práce.
5. Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj členovia odborového orgánu, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 Zákonníka práce zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať podnet na Inšpektoráte práce Žilina.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie práce zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
8. 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.
9. Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení. Odobrať úplne priznaný osobný príplatoz zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.
10. Kritéria pre priznávanie príplatku za riadenie prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

Časť IV.

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 22

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1/ Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

2/ V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, tj. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3/ Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

4. Body 1,2,3 platia v prípade celoslovenskej štrajkovej pohotovosti ,ktoré bola Vyhlásená vyšším orgánom OZ

Článok 23

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

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

2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Časť V.

TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 24

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 3 ods.1 písm. a), b) a § 4 ods.1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvárať sociálny fond.

Celkový prídelený do sociálneho fondu bude a v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 25

Čerpať finančné prostriedky zo sociálneho fondu je možné len na tie účely a v množstvách dohodnutých v Dohode o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 26

Prostriedky sociálneho fondu budú poskytované len zamestnancom v pracovnom pomere.

Článok 27

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, pri dosiahnutí 50 rokov sa príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) zvyšuje na 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

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. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Časť VI.

SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 28

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v jedálni zriaďovateľa, ktorá sa nachádza v budove školy.
2. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom zriaďovateľa, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zák. č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
3. Zo sociálneho fondu sa prispieva čiastkou 0,20 Eur na jedno teplé hlavné jedlo s možnosťou prehodnotenia tejto čiastky v priebehu roka. Príspevok sa bude poskytovať mesačne na jedno teplé jedlo denne podľa počtu odpracovaných dní.

Článok 29

Účasť zamestnancov na školeniach a seminároch

Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancom účasť na odborných školeniach a seminároch. Bližšie podmienky zamestnávateľ dohodne s odborními, popri prípade priamo so zamestnancami.

Časť VII.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 30

1. Zamestnávateľ je povinný predkladať odborom správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch vždy do piateho pracovného dňa nasledujúceho štvrťroka.
2. Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom odbory a zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili zverejnením na nástenke napr. v zborovni.

3. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a odbory o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.
4. Odbory sú povinné prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 31

Táto Kolektívna zmluva je účinná od 01. 01. 2023 do 31. 12. 2026.

Článok 32

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa prevzatia návrhu.

Článok 33

1. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
2. Zmluvné strany uschovajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti. Zamestnávateľ uchováva kolektívnu zmluvu v zmysle platného registratúrneho poriadku.

Článok 34

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a školského výboru

Článok 35

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
2. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
3. Táto kolektívna zmluva bude po jej podpísaní bezodkladne zverejnená v Centrálnom registri zmlúv a na webovom sídle ZŠ, **kedy nadobudne účinnosť** v nadväznosti na § 5a ods. 5 písm. b) zák. č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov (zákon o slobode informácií).

Deň podpísania kolektívnej zmluvy 20.12.2022

Základná organizácia
pri ZŠ - P

Anna Bačíkova

predseda ZO OZ

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
JOZEFA IGNÁCA BA
PREDMIER 2

Mgr. Vladimír Kaláb

riaditeľ ZŠ

Časť VIII.

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,20 €

2. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť 25 násobok denného cestovného lístka. Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

3. Sociálna výpomoc nenávratná

1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc podľa sociálnej situácie v rodine.

2/ Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, druh, družka, rodičia, deti) do sumy 100 - €.

3/ V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc vo výške 300,- €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc :

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

4. Sociálna výpomoc návratná

1/ Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná výška: 150,- až 500,- €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý je po prerokovaní vo Výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

2/ Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 12 mesiacov.

3/ Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s Odborovou organizáciou. :

- zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 150,- €

5. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku :

- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 100,- €
- pri dosiahnutí jubilejného veku 40, 50 a 60 rokov do výšky 100,- €
- pri narodení dieťaťa do výšky 100,- €
- pri uzavretí manželstva do výšky 100,- €

6. Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na :

- zamestnancovi bude uhradený poukaz na regeneráciu vo výške 100,- € (pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne, wellnes a podobne) na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu
- príspevok na nákup liekov pri obzvlášť ťažkých ochoreniach a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečným (minimálne 4 mesiace) do výšky 100,- €.
- Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom po preukázaní nároku príspevok na okuliare 70,- € a to raz za 3 roky
- Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom po preukázaní nároku príspevok na zubnú protézu vo výške 200,- € a to raz za 5 rokov
- Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom po preukázaní nároku príspevok 30,- € za darovanie krvi ,ak sa vráti do zamestnania v ten deň

7. Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradieť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoloňovanie zamestnancov.

8. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na kultúrne predstavenia, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami, s nepedagogickými zamestnancami školy, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch do výšky 30,- € na osobu. Suma môže byť prerozdelená na viaceré posedenia.

V prípade nevyčerpania sociálneho fondu ku koncu kalendárneho roku sa zostatková suma prerozdelí zamestnancom aspoň raz za 2 roky.

V prípade nedostatku finančných prostriedkov na sociálnom fonde nie je zamestnávateľ povinný riadiť sa časťou VIII. - použitie a čerpanie sociálneho fondu

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom KZ zmluvy, ich účinnosť končí skončením účinnosti KZ, pokiaľ KZ nie je riešená dodatkom.