

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**  
uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole J. Stampayho s VJM Gbelce  
Zastúpená: **Mgr. Monika Dénesová, predseda**  
(ďalej odborová organizácia)

a

Základná škola J. Stampayho s VJM Gbelce, Stampayho 929/80, 943 42 Gbelce IČO: 37860852.  
Zastúpená: **Mgr. Katarína Cziborová, riaditeľ školy**  
(ďalej zamestnávateľ)

## I. ČASŤ ÚVODNÉ USTANOVENIA

### Článok 1

#### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1/ Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2/ Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „KZVS“.

### Článok 2

#### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1/ Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako zástupcu zamestnancov a výlučného zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- 2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

### Článok 3

#### Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

- 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 odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- 2/ KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti 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 registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvným i stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu. Platnosť KZ končí **dňom 31. decembra 2023**, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne. Pokiaľ do 31.12.2023 nebude podpísaná medzi zmluvnými stranami KZ na rok 2024, táto KZ je platná aj po 31.12.2023 do dňa podpisania novej KZ zmluvnými stranami.
- 4/ KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na rok 2023.

### Článok 4

#### Zmena kolektívnej zmluvy

- 1/ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí z akom sú uzatvorené.
- 2/ Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť 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, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2023. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

**Článok 5**  
**Archivovanie kolektívnej zmluvy**

- 1/ Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

**Článok 6**  
**Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- 3/ Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

**II. ČASŤ**  
**VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN V DOBE ÚČINNOSTI KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY, INDIVIDUÁLNE PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY A RIEŠENIE KOLEKTÍVNYCH SPOROV A INDIVIDUÁLNYCH SŤAŽNOSTÍ**

**Článok 7**  
**Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- 1/ Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- 2/ V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a 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.

**Článok 8**  
**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.
- 3/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

## Článok 9

### 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 na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za 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.

## Článok 10

### Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
  - a) priestory pre činnosť odborovej organizácie,
  - b) počítačové spojenie na odosielania správ e-mailom a využívanie internetu,
  - c) energie a poplatky za služby (telefón, internet) na svoj náklad,
  - d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
  - e) priestory na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2/ Zamestnávateľ umožní vhodnú úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (najmä úprava rozvrhu vyučovania).

## Článok 11

### Náklady na kolektívne vyjednanie 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 Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,50 % čistej mzdy vždy do 25. dňa v mesiaci.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje.

## Článok 12

### Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, ktoré tvoria prílohu č. 1.

## Článok 13

### Závazky odborovej organizácie

- 1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa. (§ 230 ZP).

#### Článok 14

##### 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 **nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2** Zákonníka práce v sume:
  - a) 2 funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby.
  - b) 3 funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby.
- 2/ Zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou.
- 3/ 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.
- 4/ **Zamestnávateľ ďalšie predĺženie** alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky **môže 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),
  - d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.
- 5/ V zmysle **§ 48 ods. 4 písm. d)** Zákonníka práce zamestnávateľ **dohodol** s odborovou organizáciou **opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky pre pracovné pozície**:
  - a) asistent učiteľa a pedagogický asistent
  - b) katechét
- 6/ Pre pracovný pomer na dobu určitú u pedagogických a odborných zamestnancov zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovný pomer pre aktuálny školský rok do 31. augusta.
- 7/ V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ v roku 2023 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 8/ Základná výmera **dovolenky** je **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕšil 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce - **pedagogických a odborných zamestnancov** je **deväť týždňov** v kalendárnom roku
- 9/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** vo výške **2 funkčných platov**.
- 10/ Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume **jedného funkčného platu**.

### III. ČASŤ

## ZÁVÄZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN A ZAMESTNANCOV V OBLASTI ODMEŇOVANIA

#### Článok 15

##### 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.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
- 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. Odobrať úplne priznaný 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.
- 5/ Kritériá pre priznávanie príplatku za riadenie prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

#### Článok 16

##### Výplata platu

- 1/ Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k **15. dňu v mesiaci** po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat sa zasiela zamestnancovi na účet, ktorý si sám určil.

#### Článok 17

##### Ďalšie finančné náležitosti

- 1/ 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 18

##### Záväzky zamestnávateľa

- 1/ Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2023, ako aj o jeho zmenách.
- 2/ Zamestnávateľ bude pravidelne štvrťročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (P1- 04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

#### Článok 19

##### Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti **25 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55 %** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

## Článok 21 Stravovanie

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu.
- 2/ Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie poskytnutím jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení pre všetkých zamestnancov, ktorí v rámci pracovnej zmeny vykonávajú prácu viac ako štyri hodiny.
- 3/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu **vo výške 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.
- 4/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie podľa platných právnych predpisov, ak zamestnanec vykonáva prácu viac ako štyri hodiny denne.
- 5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,20 €** na jedno hlavné jedlo.

## Článok 22 Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov príp. jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 1 písm. c) zákona o výkone práce vo verejnom záujme a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 3/ Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
  - troch pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní, ďalších troch pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

## IV. ČASŤ SOCIÁLNY FOND

### Článok 23 Tvorba a použitie sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške **1%**
- b) ďalším prídelom vo výške **0,25 % (KZVS 0,05%)**  
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

**V. ČASŤ**  
**Článok 24**

**Záverečné ustanovenia**

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie a plnenie záväzkov a práv tejto KZ budú vykonané na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2/ Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.
- 3/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 4/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Gbelciach, dňa 30.6.2023

---

predseda odborovej organizácie

---

zamestnávateľ

Prílohy KZ

**Príloha č. 1:** Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky

**Príloha č. 2:** Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii



**Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky****Časť I.****Záväzky zamestnávateľa**

1/ **Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z tejto KZ, najmä:**

- a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
  - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
  - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
  - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
  - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
  - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
  - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
  - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
  - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
  - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
  - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
  - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
  - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
  - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
  - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- b) **písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
    - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
    - o dôvodoch prechodu
    - pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
    - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
  - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
  - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
  - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
  - pri hromadnom prepúšťaní o
    - dôvodoch hromadného prepúšťania
    - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
    - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
    - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
    - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
  - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
  - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
  - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil

zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);

- c) **vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
  - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
  - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
  - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 61, 68 ZP),
  - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
  - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
  - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 7 písm. a/ ZP),
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b/ ZP),
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c/ ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP),
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP),
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP),
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP),
  - 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/ ZP),
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP);
  - určenie týždenného rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (§ 7 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z. z.)
  - určenie štruktúry kariérových pozícií a rozsah zodpovednosti za výkon špecializovaných činností upraví riaditeľ vo vnútornom predpise po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a po prerokovaní v pedagogickej rade, ak je zriadená ( § 35 ods. 6 zákona č. 138/2019 Z. z.)
- d) **umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP)**
- e) **poskytnúť pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti organizácie v nevyhnutnom v rozsahu, najmenej však:**
- predseda výboru ZO 2 dni v roku,

- členovia vyšších odborových orgánov 5 dní v roku,
- členovia orgánov OZ PŠ a V na Slovensku 10 dní v roku.

**f/ poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však.**

- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia vyšších odborových orgánov 2 dni v roku,
- členovia orgánov OZPŠaV na Slovensku 2 dni v roku.

V Gbelciach 30.06..2023

---

zamestnávateľ

Prerokované so ZO OZ PŠaV:

---

predseda odborovej organizácie

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

### 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 rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- 3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. 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 prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
- 5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- 6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa - ekonómka školy.

### Čl. 2.

#### Rozpočet sociálneho fondu

<b>1/</b>	<b>Predpokladaný príjem</b> sociálneho fondu na rok 2023 – <b>SPOLU</b> , z toho:	<b>10 292,90 €</b>
a/	povinný prídela vo výške 1%	3 400,00 €
b/	prídela do výšky 0,25 % podľa § 3 ods. 1b	850,00 €
c/	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	6 042,90 €
d/	splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	0,00 €
e/	splátky návratných sociálnych výpomocí	0,00 €
f/	iné príjmy	0,00 €
<b>2/</b>	<b>Výdavky</b> zo sociálneho fondu na rok 2023 – <b>SPOLU</b> , z toho:	<b>10 292,90 €</b>
a/	na zabezpečenie <b>stravovania</b>	2 297,90 €
b/	na <b>služby</b> , ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily (napr. rekondičné pobyty, masáže)	3 100,00 €
c/	na <b>dopravu do zamestnania a späť</b>	550,00 €
d/	na <b>sociálne výpomoci</b>	400,00 €
e/	na <b>rekreácie</b>	2 000,00 €
f/	na <b>ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky</b> v oblasti starostlivosti o zamestnancov (exkurzno-vzdelávacie zájazdy, detské rekreácie, kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť)	1 944,30 €

### Čl. 3

#### Použitie a čerpanie sociálneho fondu

##### Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

- 1/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť, ak:
- zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace
  - príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok
  - na príspevok nemá nárok zamestnanec, ktorému pracovný úväzok je menší ako 30 %
  - zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako dvojnásobok životného minima a **cestovné náklady** presahujú 20 € poskytne zamestnávateľ **2x ročne** príspevok vo výške 35 €.

##### Sociálna výpomoc nenávratná

- 1/ Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov; ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté; druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy **400 €**.

##### Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

##### Telovýchova

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, podľa plánu práce:

- plaváreň - permanentky

##### Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení z príležitosti ku Dňu učiteľov, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální do výšky **20 €** na osobu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú platnosť dňom 01.07.2023, ich účinnosť končí 31.12.2023.

---

zamestnávateľ

---

odborová organizácia