

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 02.01.2024 medzi zmluvnými stranami
Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole s materskou školou Košeca,
Školská ulica 243/1, 018 64 Košeca, zastúpenou PaedDr. Miroslavou Švehlovou,
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku
2, písm. e) stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 17.10.2023
(ďalej len „odborová organizácia“)

a

Základnou školou s materskou školou Košeca, Školská ulica 243/1, 018 64 Košeca,
zastúpenou PaedDr. Miroslavou Poliakovou, riaditeľkou školy
(ďalej len „zamestnávateľ“)

nasledovne:

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 17.10.2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani PaedDr. Miroslavu Švehlovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 17.10.2023 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa bude používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- (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, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán výhodnejšie, alebo minimálne v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na obdobie 01.01.2023 – 31.08.2024.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a skončí 31. decembra 2024.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od schváleného rozpočtu

zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom 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 obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6

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 desať dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia zverejnením prostredníctvom vývesných tabúl, ktoré sú rozmiestnené na každom pracovnom úseku. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky a odmeny

Osobný príplatok - § 10 zákona 553/2003

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku bude zamestnávateľ pri jeho priznávaní postupovať podľa Kritérií odmeňovania, ktoré tvoria prílohu 2 tejto KZ.
- (3) Zamestnávateľ na začiatku školského roka prehodnotí a prizná zamestnancovi osobný príplatok na obdobie celého školského roka za dosiahnuté výsledky v predchádzajúcom období a na základe písomného hodnotenia príslušného vedúceho zamestnanca.
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ znížiť alebo odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných povinností alebo ak pominuli dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky).
- (5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Odmeny - § 20 zákona 553/2003

- (6) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 alebo 60 rokov veku až do výšky jeho funkčného platu, prípadne jeho alikvotnú časť v závislosti od finančných možností rozpočtu. V prípade nedostatku mzdových prostriedkov zamestnávateľ nevyplatí odmenu vôbec.
- (7) Zamestnávateľ ďalej môže vyplatiť zamestnancovi odmenu v zmysle Kritérií odmeňovania, ktoré tvoria prílohu 2 tejto KZ a v závislosti od finančných možností za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) 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 (§ 130 ods. ods. 8 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** alebo **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) odstupné v sume násobkov funkčných plátov v zmysle Zákonníka práce.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou s ktorou má uzavretú zmluvu zamestnanec.

- (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, **vo výške 2% funkčného platu zamestnanca.**
- (3) 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.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle §7 odsek 4 a 5 zákona 553/2003 Z.z. určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife najvyššej platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska v dohodnutom rozsahu podľa stanoveného rozvrhnutia pracovného času.
- (3) Zamestnávateľ má právo nariadiť výkon práce na pracovisku v plnom rozsahu, pokiaľ by sa v práci pedagogického zamestnanca vyskytli nedostatky a bol by na ne písomne upozornený.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať dovolenku na zotavenie nad rámec ZP nasledovne:
 - a) základná výmera dovolenky je 5 týždňov,
 - b) zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku patrí dovolenka vo výmere 6 týždňov,
 - c) zamestnancovi (bez ohľadu na vek), ktorý sa trvale stará o dieťa patrí dovolenka vo výmere 6 týždňov,
 - d) pedagogickému a odbornému zamestnancovi patrí dovolenka vo výmere 9 týždňov.

Článok 14

Zamestnávanie zamestnancov na dobu určitú

- (1) V súlade s §48 ods.4 písm. d) Zákonníka práce zamestnávateľ určuje pracovné pozície, pri ktorých môže opakovane uzatvárať pracovný pomer na dobu určitú nasledovne:
 - a) pedagogický asistent.

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

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, 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 v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 330 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 18

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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie
 - a) poskytnúť jej jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) používať školskú telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - c) poskytnúť jej vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d) uhradiť prevádzkové náklady (energie, internetové pripojenie, telefón a pod.) na svoj náklad,
 - e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie na základe predloženej pozvánky a tiež podľa potreby umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku.

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 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. Riadi sa bezpečnostnou dokumentáciou zo dňa 27.10.2021.

Článok 21

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa. O kontrole vedie písomný záznam.

- (1) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
- 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,
 - kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - 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,
 - upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
- 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 (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z),
 - vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - vyplatiť počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výšku náhrady príjmu 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.),
 - zabezpečiť 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 sebazpoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.).

Článok 23

Stravovanie zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov na všetkých strediskách zamestnávateľa v zmysle § 152 ZP.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,10 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu v súlade s potrebami zamestnávateľa a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov (§155 ZP).
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).

Článok 25

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídela do sociálneho fondu je tvorený povinným prídela vo výške 1,05%.
- (2) Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe číslo 3, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 26

Záverečné ustanovenia

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Košeci, dňa 29.12.2023

V Košeci, dňa 29.12.2023

.....
PaedDr. Miroslava Švehlová
základná organizácia

.....
PaedDr. Miroslava Poliaková
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Prílohy

- 1/ Splnomocnenie
- 2/ Kritériá priznania osobného príplatku a odmeny
- 3/ Zásady použitia a čerpania sociálneho fondu

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ, Školská 243/1, 018 64 Košeca, na základe Uznesenia výboru zo dňa 17.10. 2023, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto PaedDr. Miroslavu Švehlovú, predsedníčku základne organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2024 ako aj splnomocňuje ju na podpísanie Kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

V Košeci, dňa 17.10.2023

.....
za Výbor ZO OZ Alena Melicherová

Splnomocnenie prijímam.



V Košeci dňa 17.10.2023

.....
PaedDr. Miroslava Švehlová
predseda ZO OZ PŠaV pri ZŠ s MŠ Košeca

Kritériá priznania osobného príplatku a odmeny

1) Kritériá pre priznanie osobného príplatku a poskytnutia odmien pre vedúcich zamestnancov školy

Hodnotí sa:

- a) úroveň a kvalita práce vedúceho zamestnanca v oblasti výkonu štátnej správy v príslušnom stupni riadenia,
- b) iniciatívne, rýchle a dôsledné plnenie úloh na zverenom úseku riadenia
- c) Včasné a presné vykonávanie administratívnych, technických, technologických a ekonomických činností, ktoré sú špecifické pre zverený úsek riadenia
- d) úroveň starostlivosti o zverený majetok, dôsledné uplatňovanie princípov BOZP a PO na zverenom úseku,
- e) úroveň plnenia úloh vyplývajúcich z poverení zamestnávateľa,
- f) dodržiavanie platnej legislatívy pre oblasť riadeného úseku

2) Kritériá pre priznanie osobného príplatku a poskytnutia odmien pre pedagogických zamestnancov školy

Hodnotí sa:

- a) aktívne vedenie metodického združenia a predmetovej komisie
- b) vypracovanie metodických materiálov a publikácií, podiel na novej koncepcii vyučovania
- c) úspešnosť v práci s nadanými a problémovými deťmi vyžadujúcimi si osobitnú starostlivosť,
- d) oprava písomných prác vo zvýšenej miere u vyučujúcich CJ, SJL, MAT a vyučujúcich 1. stupňa,
- e) výrazné zlepšenie výchovno-vzdelávacích výsledkov vo zverenom žiackom kolektíve,
- f) vedenie krúžkov, knižnice a kroniky školy
- g) príprava na stredné školy
- h) zodpovedná a efektívna príprava školských a mimoškolských podujatí a aktivít
- i) príprava na súťaže, olympiády a iné aktivity so žiakmi
- j) dosiahnutie výrazných alebo mimoriadnych výsledkov vo vedomostnej, umeleckej a športovej činnosti žiakov, úspechy žiakov v súťažiach okresných kôl a vyššie
- k) príprava kultúrnych podujatí a vystúpení so žiakmi
- l) príprava školy v prírode
- m) organizovanie predmetových olympiád, súťaží
- n) organizovanie exkurzií, plaveckého výcviku, lyžiarskeho výcviku, výletov,
- o) zodpovedné vedenie kabinetných zbierok a zodpovedné pristupovanie k inventarizačným prácam, vysoká miera zodpovednosti v dodržiavaní termínov,
- p) tvorba projektov s cieľom získania grantov,
- r) riadne a včasné vedenie pedagogickej dokumentácie.

3) Kritériá pre priznanie osobného príplatku a poskytnutia odmien pre nepedagogických zamestnancov školy

Hodnotí sa:

- a) kvalita, kvantita a náročnosť vykonávanej práce, zodpovednosť, iniciatívne plnenie úloh vyplývajúcich z náplne práce, organizačného a pracovného poriadku
- b) zabezpečenie plynulej, bezporuchovej a hygienickej prevádzky zvereneného pracoviska podľa potrieb a požiadaviek zamestnávateľa
- c) príkladné dodržiavanie pravidiel BOZP a PO a zásad hospodárnosti pri využívaní zverených prostriedkov
- d) výkon mimoriadnych prác v mimoriadnych situáciách a nad rámec pracovného času
- e) aktívny a tvorivý podiel zamestnanca pri riešení úloh pracoviska
- f) humánny a vládny prístup k spolupracovníkom a iným osobám prítomným na pracovisku, ktorý prispieva k príjemnej atmosfére školy
- g) stupeň a úroveň pracovnej disciplíny a plnenie pokynov nadriadených
- h) včasné, kvalitné a presné vykonávanie administratívnych, ekonomických a prevádzkových činností.

Zásady tvorby, použitia a čerpania sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- 1) V tejto prílohe sa podrobnejšie upravujú tvorba, použitie a podmienky čerpania, sociálneho fondu u zamestnávateľa.
- 2) V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu 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 SK3856000000004418123006.
- 5) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- 6) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- 7) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa - ekonómka školy a predseda odborovej organizácie.
- 8) Úprava a čerpanie výdavkov sociálneho fondu bude závisieť od výšky plnenia príjmu sociálneho fondu.
- 9) Príspevky zo SF sa poskytujú len zamestnancom v pracovnom pomere.
- 10) Všetky príspevky, okrem príspevku na stravovanie a nepeňažných darov uvedených v čl. 4, ods.3 týchto zásad, sa poskytujú zamestnancom rovnakým dielom. Na príspevok na stravovanie majú zamestnanci nárok na každé odobraté jedlo od prvého dňa trvania pracovného pomeru.

Článok 2

Stravovanie

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

Článok 3

Sociálna výpomoc nenávratná

- 1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- a) pri úmrtí rodinného príslušníka – manžel, manželka, deti, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti v sume 100,- €,
 - b) pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov
 - vo výške 100,- € pri 1 nezaopatrenom dieťati
 - vo výške 200,-€ pri 2 a viac nezaopatrených deťoch
 - c) pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine do sumy 100,- €.
- 2) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, podľa disponibility finančných prostriedkov a individuálneho posúdenia max. do výšky 150,-€.

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.

- 3) Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením jednorazovo do výšky 100,- €.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom.

Článok 4

Dary

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume 170,-€
 - a) pri dovŕšení 50-teho roku života zamestnanca
 - b) pri dovŕšení 60-teho roku života zamestnanca
 - c) pri prvom odchode do dôchodku.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri príležitosti Dňa matiek a Dňa otcov nepeňažný dar alebo dar vo forme nákupnej poukážky.
- 3) Na konci kalendárneho roku sa poskytne každému zamestnancovi (v závislosti od výšky pracovného úväzku) nepeňažný dar vo forme nákupných poukážok maximálne do výšky 100,- € na zamestnanca.

Článok 5

Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu:

- 1) zamestnancovi sa prispeje na rehabilitáciu do výšky 30,- € pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, ak nie je nariadená lekárom, na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu – 1x za dva roky
- 2) zamestnancovi bude uhradený poukaz na ambulantnú kúpeľnú liečbu vo výške 100 € 1x za dva roky
- 3) zamestnancovi sa prispeje na zhotovenie zubnej protézy alebo okuliarov do výšky 150,-€, 1x za tri roky.

Článok 6

Rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zo sociálneho fondu sa zamestnancom poskytne príspevok:

- 1) na občerstvenie pri spoločenských posedeniach pri príležitosti konca školského roka a vianočného posedenia