

Kolektívna zmluva na rok 2024

uzatvorená dňa 10.1.2024 medzi zmluvnými stranami:

1. Základnou organizáciou **Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole lesníckej a drevárskej Jozefa Dekreta Matejovie**, Hradná 534, 033 14 Liptovský Hrádok, zastúpenou Ing. Zuzanou Gejdošovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku čl. 2 ods. 2, písm. b) stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 8.12.2023 (ďalej odborová organizácia)

a

2. **Strednou odbornou školou lesníckou a drevárskou Jozefa Dekreta Matejovie**, so sídlom Hradná 534, 033 14 Liptovský Hrádok, IČO: 00162701, zastúpenou Ing. Edmundom Hatiarom, DiS., art., riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2, písm. b) stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 9.12.2023 (Príloha č. 1 tejto kolektívnej zmluvy), ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Ing. Zuzanu Gejdošovú, predsedníčku odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Kolektívna zmluva 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 obdobie 1.1.2023-31.8.2024 „KZVS“, namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka

"zákon č. 553/2003 Z. z.", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „zákon č. 552/2003 Z. z.“, namiesto označenia zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „zákon č. 138/2019 Z. z.“

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

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.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
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.

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. V prípade rozsiahlych zmien v KZ môžu sa zmluvné strany dohodnúť aj na vydaní novej KZ.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie so zamestnávateľom. 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. Novoprijatých 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

Odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. KZ pojednáva len o tých zložkách funkčného platu, kde je možnosť odchýlenia sa od zákona č. 553/2003 Z. z., alebo je možné určiť priaznivejšie podmienky zamestnávateľom.
3. Osobný príplatok - 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.
 - a. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhodne riaditeľ školy na základe písomných návrhov príslušných vedúcich zamestnancov. O priznaní osobného príplatku vedúcemu zamestnancovi rozhodne riaditeľ školy.
 - b. Osobný príplatok je nenárokovou zložkou platu.
 - c. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
 - d. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
 - e. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.
 - f. 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.

- g. Zamestnávateľ sa zaväzuje každé zníženie alebo odobratie osobného príplatku prerokovať s odborovou organizáciou.
4. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku - zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu (§20c zákona č. 553/2003 Z. z.) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku.
- Vo výške jeho funkčného platu, ak zamestnanec v čase dovŕšenia 50 a 60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky.
 - Vo výške polovice funkčného platu, ak v organizácii odpracoval 1 až 3 roky.
 - Odmenu je možné vyplatiť len v prípade, že zamestnanec v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok alebo pracovnú disciplínu.
 - Odmenu je možné vyplatiť len v prípade, že zamestnanec v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí bez ohľadu na dĺžku započítanej praxe u zamestnávateľa predstavujú nasledovné pracovné pozície: upratovačka, pracovník školskej jedálne: pomocná sila v kuchyni, kuchár, kurič-údržbár-vodič, skladník. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca v uvedených profesiách do platového stupňa, ktorý je najbližšie k úrovni minimálnej mzdy v národnom hospodárstve. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 8

Platové tarify, výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- Platové tarify zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2024 ostávajú v platnosti od posledného zvýšenia, ktoré bolo 1.9.2023. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 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 spravidla v deň splatnosti platu, najneskôr však do konca príslušného mesiaca.

Článok 9

Práca nadčas a čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas

1. Práca nadčas je upravená v § 97 ZP. Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že mu za prácu nadčas patrí náhradné voľno. Zamestnanec si môže čerpať náhradné voľno za prácu nadčas až do 9 mesiacov po vykonaní práce nadčas.
2. V prípade, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú o čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, náhradné voľno si zamestnanci uplatnia prednostne v čase školských prázdnin, prípadne po dohode so svojím priamym nadriadeným.

Článok 10

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné v prípade skončenia 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 jeho funkčného platu.
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 najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad uvedený rozsah ustanovený v § 76 a ods. 1 ZP odchodné v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

3. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad uvedený rozsah ustanovený v § 76 a ods. 2 ZP odchodné v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2023 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

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, v sume 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2024 ustanovuje pracovný čas zamestnanca 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 na 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a súvisiace s ďalším vzdelávaním mimo pracoviska v súlade s pracovným poriadkom školy.
3. Pracovný čas zamestnancov zamestnávateľ zverejňuje na verejne dostupnom mieste – na sekretariáte v zmysle § 90 ods. 4 ZP.
4. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. (§ 250b ZP).
5. Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom
 - a. Zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje.
 - b. Zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti. Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce na pracovných miestach: zamestnanci strediska školská jedáleň; skladník, vrátnik upratovačka, vodič-údržbár, skladník-údržbár; zamestnanci strediska odbornej praxe; zamestnanci strediska autoškoly; zamestnanci strediska školský internát. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v zmysle platných právnych predpisov.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
3. Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
4. Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov v kalendárnom roku.
5. V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec čerpať aj viac ako päť dní dovolenky počas kalendárneho roka mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody.
6. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní čerpanie dovolenky zamestnávateľ oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca (250b ZP).

Článok 14

Pracovný pomer zamestnanca

1. Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania.
2. 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.
3. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.
4. 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),
 - d. nedostatku pedagogických zamestnancov u zamestnávateľa.
5. Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa § 48 ods. 4 ZP sa uvedie v pracovnej zmluve.
6. Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na

určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce.

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.

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).
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch tým, že ho bude monitorovať, vykonávať záznamy telefonických hovorov uskutočňovaných technickými zariadeniami zamestnávateľa a kontrolovať elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil.
4. Ak sa zamestnávateľ rozhodne zaviesť kontrolný mechanizmus zaväzuje sa prerokovať so zástupcami zamestnanca rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať o tom zamestnancov (§13 ods. 4 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 poskytnúť jej priestory a technické vybavenie tak, aby nebola obmedzená činnosť ZO.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
3. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom odborových orgánov za účelom vzdelávania, odborného školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu (v prípade pedagogických zamestnancov úprava rozvrhu hodín).

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

1. **vyžiadať si predchádzajúci súhlas** odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - a. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZP),
 - b. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
 - c. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - d. vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - e. určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
 - f. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - g. určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - h. rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 - i. prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - j. určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - k. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - l. 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 fonde);
 - m. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
 - n. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ZP),
 - o. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje:
 - i. 100% jeho priemerného zárobku ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo dodávky elektrickej energie, vody a plynu (v prípade, že to ohrozuje priebeh vykonávania pracovnej činnosti)
 - ii. 50 % jeho priemerného zárobku ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, ktoré mu znemožňujú bezpečný príchod do zamestnania.
 - iii. 60 % jeho priemerného zárobku, ak zamestnávateľ v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vymedzil vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP).

- 2. písomne informovať** odborovú organizáciu najmä:
- a. ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - i. dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - ii. dôvodoch prechodu,
 - iii. pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - iv. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
 - b. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za jeden polrok (§ 47 ods. 4 ZP),
 - c. o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
 - d. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - e. pri hromadnom prepúšťaní o:
 - i.o dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - ii. o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - iii.o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - iv.o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - v. o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - vi. o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP)
 - f. zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok,
 - g. o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborov a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);
- 3. vopred prerokovať** s odborovou organizáciou najmä:
- a. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b. opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - d. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - e. zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - f. nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - g. organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - h. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - i. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - j. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ZP),

- k. umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ZP),
 - l. rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ZP),
 - m. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - n. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - o. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - p. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - q. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - r. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
 - s. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - t. 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),
 - u. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- 4. 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 (§ 239 ZP).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje písomne 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 písomne informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
5. Odborová organizácia sa zaväzuje, že v prípade spoločného podujatia organizovaného odborovou organizáciou, bude na takéto podujatie pozývať aj zamestnancov, ktorí nie sú jej členmi s tým, že si takéto zamestnanci uhradia finančné náklady spojené s takouto účasťou.

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP a PO v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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. zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP a PO,
 - b. sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie (zmluvne zabezpečené prostredníctvom firmy Gajos, s.r.o. a prostredníctvom interného zamestnanca – odborne spôsobilá osoba v oblasti CO),
 - c. zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO,
 - d. kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP a PO, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
 - e. zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, zabezpečovať ich prevenciu,
 - f. vypracovať koncepciu politiky BOZP a PO obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - g. vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP, PO a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - h. odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - i. poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
 - j. tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - k. vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
 - l. dbať na to, aby sa dodržiaval zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa,
 - m. viesť všetku predpísanú dokumentáciu BOZP a PO v zmysle právnych predpisov, dopĺňať a aktualizovať.
 - n. znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 22

Kontrola odborovým 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 vyšetroje 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,
 - f. upozorňovať zamestnávateľa na porušovanie BOZP zo strany zamestnancov na pracovisku.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a. uhradiť zamestnancovi poplatok za vstupnú lekársku prehliadku, na ktorú bol vyslaný zamestnávateľom,
- b. uhradiť zamestnancovi poplatok za periodickú lekársku prehliadku, na ktorú bol vyslaný zamestnávateľom,
- c. uhradiť zamestnancovi poplatok za mimoriadnu lekársku prehliadku, na ktorú bol vyslaný zamestnávateľom (zmena prac. zaradenia a iné),
- d. vybaviť pracoviská lekárničkami a udržiavať ich obsah v zmysle platných noriem.

Článok 24

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení – v školskej jedálni. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. V prípade, ak z preukázateľných dôvodov zamestnanca sa tento nemôže stravovať v školskej jedálni (zdravotné dôvody; zamestnanec má miesto výkonu práce vzdialené od školskej jedálne; školská jedáleň je mimo prevádzky; nočné zmeny zamestnancov, školské prázdniny; technická a iná prevádzková porucha v školskej jedálni), zamestnávateľ mu poskytne príspevok na stravu formou stravovacej poukážky v podobe stravovacej karty. Zamestnancovi bude poskytnutý rovnaký príspevok zo sociálneho fondu pri oboch formách stravovania.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu sociálneho fondu sumou vo výške 0,50 eura na odobratý obed v ŠJ, a vo výške 0,63 eur na stravovaciu poukážku/gastro kartu pri aktuálnej výške stravného v zmysle platnej legislatívy.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok vo výške 55 % z ceny stravného v prípade dobíjania gastro karty zamestnancovi, ktorý odpracuje pracovný čas dlhšie ako štyri hodiny.
4. Zamestnávateľ nebude poskytovať počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti ani stravovanie, ani stravné lístky. V prípade, ak bude mať zamestnanec záujem o odobratie obeda zo školskej jedálne aj počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti, obed si nahlási u vedúcej školskej jedálne a bude mu takýto obed zrazený zrážkou zo mzdy v plnej výške.
5. V prípade, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na pracovnej pohotovosti na pracovisku, ktorá bude presahovať 4 hod, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 1 stravný lístok vo forme nabitia gastro karty.

Článok 25

Relaxačno-rehabilitačná a rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. 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 najviac 5 dní za kalendárny rok. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na regeneráciu, kultúrnu, spoločenskú a vzdelávaciu činnosť bez preukázania dokladov v zmysle pravidiel pre vyplácanie sociálneho fondu.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu na území Slovenskej republiky v sume 55% oprávnených

výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Poskytovanie a preukazovanie oprávnených výdavkov na rekreáciu sa riadia §152a Zákonníka práce.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu a profesijný rozvoj

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať o to, 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 najviac:
 - a. päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj (§ 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z.
 - 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 (§ 82 ods. 1 písm. a) zákona č. 138/2019 Z. z.
 5. Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec len po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 27

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoSF“) na financovanie sociálnej politiky.
2. Pravidlá tvorby a použitia sociálneho fondu sú neoddeliteľnou súčasťou¹ KZ.
3. V súlade so zákonom o SF boli po dobu platnosti tejto KZ pri kolektívnom vyjednávaní dohodnuté tieto pravidlá tvorby a použitia prostriedkov sociálneho fondu:
4. Celkový ročný prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - a. povinným prídela je vo výške 1% a
 - b. ďalším prídela vo výške 0,15%
5. Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
6. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom v prílohe č. 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
2. Plnenie KZ budú zmluvné strany vyhodnocovať minimálne raz ročne. Na základe žiadosti ktorejkoľvek zmluvnej strany môže byť plnenie KZ vyhodnotený aj skôr.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Liptovskom Hrádku dňa 10.1.2024

Ing. Zuzana Gejdošová
predsedníčka ZO

Ing. Edmund Hatiar, DiS., art,
riaditeľ školy

¹ Príloha č. 2 – Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Splnomocnenie

Základná organizácia PšaV na Slovensku pri Strednej odbornej lesníckej a drevárskej Jozefa Dekreta Matejovie, Hradná 534, 033 14 Liptovský Hrádok, na základe uznesenia výboru ZO, zo dňa 9.12.2023, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje Zuzanu Gejdošovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2024, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

V Liptovskom Hrádku 8.12.2023

.....
za výbor ZO OZ
Mgr. Tatiana Čúzyová

Splnomocnenie prijímam.
V Liptovskom Hrádku dňa 8.12.2023

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
2. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich 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 použitia 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 č. ú.:SK74 8180 0000 0070 0048 4481.
6. 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.
7. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,15% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
8. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
9. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda odborovej organizácie.

Článok 2 Rozpočet sociálneho fondu na roky 2024

čerpanie sociálneho fondu za rok 2023

- povinný prídel vo výške 1%	1,00%	
- ďalší prídel podľa §3 odst.1b	0,15%	9 845,61
- zostatok SF z predchádzajúcich rokov		3 437,-
- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osôb predpisom		4 995,28
- rekreácia a regenerácia pracovnej sily		1 591,66-
- kultúrne a spoločenské podujatia		1 370,84
- dary		234,75
- odmeny za pracovné zásluhy		700,-
- kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť		1 249,0
- zostatok SF k 31.12.2023		3 141,08

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024

- povinný prídel vo výške 1%	1,00%	
- ďalší prídel podľa §3 odst.1b	0,15%	8 940,-
- zostatok SF z predchádzajúcich rokov		3 141,08,-
- splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP		
- splátky návratných sociálnych výpomocí		
- iné príjmy		

Spolu: **12 081,08**

Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osôb predpisom	6 193,-
- doprava do zamestnania a späť
- sociálna výpomoc nenávratná
- sociálna výpomoc návratná
- zdravotná starostlivosť
- rekreácia a regenerácia pracovnej sily	1 550,-
- vzdelávacie zájazdy
- detské rekreácie
- kultúrne a spoločenské podujatia	1 550,-
- kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť	2 000,-
- zdravotná starostlivosť
- doplnkové dôchodkové sporenie
- servisné poukážky
- odmeny za pracovné zásluhy ,dary (50 r.,60 r)-vecný dar	400,-

Spolu: **11 693,-**

Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. **Stravovanie**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni z prostriedkov SF na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,50 € a príspevok v sume 0,63 € na stravovaciu poukážku/gastro kartu.

2. **Rekreácia a regenerácia pracovnej sily – bez preukázania dokladov**

- a. zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok 25,00 €/osoba. Zamestnancovi budú hradené náklady spojené s regeneráciou pracovnej sily (termálne kúpaliská, kryté bazén, sauna, solárium, masáže, a iné).
- b. zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok 25,00 €/osoba na divadelné predstavenia, kino, koncerty a iné kultúrne a spoločenské podujatia.

3. **Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť**

- (a) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální vo výške 35,- € na osobu.
- (b) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, podľa plánu činnosti:
 - volejbalový turnaj,
 - stolnotenisový turnaj,
 - plaváreň - permanentky platia i pre rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov.

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný dar po preukázaní nároku:

- pri dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života vo výške 100,- €
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 50,-€

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu aj vecný dar.

Tieto zásady sú neoddeliteľnou súčasťou KZ.

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia