

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 1.1.2021 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Lipová 2 v Rajci, IČO:, zastúpenou Mgr. Františkom Rojikom, predsedom odborovej organizácie, (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Rajci, Lipová 2, IČO: 37810910, zastúpenou PaedDr. Mariánom Paprskárom, riaditeľom školy, (ďalej 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 o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 1 stanov odborovej organizácie.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.4.2002. 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 Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „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 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 a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

- (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. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne, sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru / § 240 ods.8 ZP/, ak ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021 a skončí 31. decembra 2025, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet, t.j. článkov 7,9,10, 11 a 27- ich účinnosť končí dňom 31. decembra 2021.

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 číslojú 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, t. j. články 7, 9,10, 11, 12, 13 a 27 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) 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 s riaditeľom školy. 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.
- (2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom

- a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§16 OVZ).

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§17 OVZ).

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§18 OVZ).

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 3 až 5. (§19 OVZ)

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku nasledovne:

- a) vo výške 50% jeho funkčného platu, ak pracovný pomer na ZŠ trvá jeden až päť rokov vrátane,
- b) vo výške 70% jeho funkčného platu, ak pracovný pomer na ZŠ trvá od päť do desať rokov vrátane,
- c) vo výške 90% jeho funkčného platu, ak pracovný pomer na ZŠ trvá od desať do pätnásť rokov vrátane,
- d) vo výške 100% jeho funkčného platu, ak pracovný pomer na ZŠ trvá viac ako pätnásť rokov.

O uvedenú odmenu si musí zamestnanec požiadať zamestnávateľa písomnou formou.

(7) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle §21 OVZ a §96, 120 ZP.

(8) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

a) náhrada v sume 15% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,

b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

(9) V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska. Na tieto účely poskytne zamestnávateľ 5 dní pracovného voľna s náhradou mzdy, vrátane vedúcej ŠJ (individuálne štúdium súvisiace s novými predpismi v stravovacích prevádzkach), administratívnym zamestnancom ZŠ 2 dni.

(10) V prípade vyhlásenia chrípkových prázdnin na základe rozhodnutia príslušného orgánu pridelí zamestnávateľ zamestnancovi náhradnú prácu alebo náhradné voľno s náhradou mzdy.

(11) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia § 250b ods 2 až 6 ZP.

(12) 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 (§10 OVZ).

Objem finančných prostriedkov, určených na výplatu osobného príplatku tvorí súčasť prílohy tejto KZ.

(13) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

(14) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka. Výška osobného príplatku bude zamestnancovi určená vzhľadom na pridelené finančné prostriedky a môže sa počas kalendárneho roka zvýšiť alebo znížiť, pokiaľ pominú dôvody pre jeho vyplácanie, alebo nastanú nové skutočnosti pre jeho zvýšenie.

(15) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky).

(16) Kreditový príplatok:

a) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérnom systéme podľa osobitého predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

b) Kreditový príplatok podľa odseku b) zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

(17) Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo SZP

1. Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
2. Výšku poskytovania príplatku podľa odseku a) upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
 - a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne
 - b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
 - c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
3. Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,5% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr v 10. 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 výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, sumu vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu člena (členský príspevok) v prospech účtu OZ PŠaV v Bratislave, č. ú. SK82 0900 0000 0000 1149 1378, VS: 1012511, vždy do 15.dňa v mesiaci.
- (4) Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2019 o 10 % a od 1. januára 2020 sa zvýšia o ďalších 10 %. (KZVS).
- (5) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10%. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobudla účinnosť 1. januára 2019.

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške dvoch funkčných platov v zmysle §76 ods.1 ZP a jedného funkčného platu v zmysle KZ. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, vyplatí mu zamestnávateľ odstupné vo výške troch funkčných platov v zmysle §76 ods.1 ZP a jedného funkčného platu v zmysle KZ.
- (2) 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 vyplatí zamestnancovi odchodné v zmysle ZP vo výške jedného funkčného platu, zvýšené o jeden funkčný plat, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(3) Ak je daná výpoveď z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP

- zamestnancovi, ktorý pracoval na ZŠ menej ako 5 rokov, **výpovedná doba** je 2 mesiace,

- ak zamestnancovi, ktorý pracoval na ZŠ 5 a viac rokov, **výpovedná doba** je 3 mesiace.

(4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods. 1 ZP.

(5) V prípade, ak zamestnanec skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP **dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby** zamestnávateľ mu vyplatí **zvýšené odstupné** vo výške 2 funkčných plátov nad rozsah uvedený v odseku 1 tohto článku.

(6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na DDS v sume najmenej 3,00 €.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov, prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe.

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife 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 (§7 ods. 4 OVZ).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa 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 36 a ¼ hodiny týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

(3) V zmysle §48 ods. 4 pís. d) a §52a je možné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú z dôvodu vykonávania uvedených dohodnutých prác:

- práca duchovného pre vyučovanie NBK, NBE
- práca vychovávateľky ŠKD
- práca asistenta učiteľa

(4) Nadčasová práca:

- Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že v prípade potreby zamestnávateľa a v závislosti od množstva práce odpracuje zamestnanec v danom kalendárnom roku prácu nadčas v objeme maximálne 400 hodín.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v §103 ZP o jeden týždeň a to nasledovne:

- a) základná výmera dovolenky v zmysle §103 ods. 1 ZP vo výške 4 týždňov sa predlžuje v zmysle KZ na 5 týždňov,
- b) dovolenka vo výmere najmenej 5 týždňov, ktorá patrí v zmysle §103 ods. 2 ZP zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku, sa predlžuje v zmysle KZ na 6 týždňov,
- c) dovolenka učiteľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

(2) Zamestnávateľ je povinný upozorniť zamestnancov na predpokladané termíny hromadného čerpania dovolenky už pri plánovaní dovoleníek na daný kalendárny rok.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

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 tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

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 333 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. 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 (§13 ods.5 a 6 ZP).

(3) Zmluvné strany budú pri riešení sťažnosti postupovať tak, aby neboli porušované dobré mravy, poškodzované dobré meno zamestnávateľa a aby nebola spôsobená nemajetková ujma zamestnávateľovi.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových organov

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

a) jednu telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického (faxového) spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,

b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,

c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom orgánov 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 ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO dní v roku,
- členovia komisie BOZP dní v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO dní v roku,
- členovia orgánov OZPŠaV 6 dní v roku.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov 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 účasť na vzdelávaní a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 6 dní v roku,
- členovia výboru ZOdní v roku,
- členovia komisie BOZP dní v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 4 dni v roku.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje preplatiť zo SF funkcionárom orgánov odborovej organizácie náklady na odborné 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.

Článok 18

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a 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. 7 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods. 2 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods. 1 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§87 ods. 2 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),
- 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 k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§111 ods. 1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods. 2 ZP),
- 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),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§240 ods. 9 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§144 ods. 7 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§152 ods. 5 pís. a) ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§152 ods. 5 pís. b) ZP),
- určenie prídela do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§23 ods. 1 ZP),
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§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
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§73 ods. 2 ZP),
 - f) 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 štvrtročne 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 rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§229 ods. 1,2 ZP),

- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§6 Nar. vl. SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§74 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§88 ods. 1 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§98 ods. 6 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§133 ods. 3 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§141a ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§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 pís. a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§237 ods. 2 pís. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§237 ods. 2 pís. c) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§237 ods. 2 pís. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods. 2 pís. e) ZP).

d) **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych 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).

Článok 19

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 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, pôsobiacej u zamestnávateľa (§230 ZP).

(5) Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č.309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP
- b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- 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 ostatnými predpismi na zaistenie BOZP
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií
- e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
- f) zabezpečiť preplatenie cestovného členomkomisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
- g) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
- h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- i) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- j) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- k) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv

- l) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie a riadne hospodárenie s nimi aj zo strany zamestnanca
- m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- n) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozilo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov.

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s §149 ZP
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami (ďalej OOPP),
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP,
 - f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
 - 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP, vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania OOPP v súlade s Nariad. vlády SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OOPP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

- b) v rámci pracovnej zdravotnej služby zabezpečiť sledovanie a hodnotenie zdravotného stavu zamestnancov a ich zdravotnej spôsobilosti na prácu vykonávaním cielených preventívnych lekárskech prehliadok a posúdením zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na výkon konkrétnych činností,
- c) v rámci pracovnej zdravotnej činnosti zabezpečiť dohľad nad stavom pracovných podmienok, ktoré môžu ovplyvňovať zdravie zamestnancov a v prípade potreby prijme opatrenia na zlepšenie stavu,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 40% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§8 zák. č. 462/2003 Z. z.)
- e) uhradiť pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške 5% sumy životného minima, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,
- f) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§55 zák.č.317/2009 Z.z.).

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky voľno s náhradou mzdy na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle §152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny, u pedagogických zamestnancov 4 vyučovacie hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% ceny jedla, najviac však do výšky 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 sa zaväzuje prispieť na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a to jednorazovým poplatkom vo výške 50 €.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

Článok 25 **Starostlivosť o bývanie**

Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Článok 26 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii,
- b) poskytovať zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov,

(2) 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 kontinuálnom vzdelávaní
- b) a ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(3) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 2 pís. a)

(4) Pracovné voľno podľa odseku 2 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 27 **Zásady pre tvorbu 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% a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,5% podľa KZVS

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Článok 28 Záverečné ustanovenia

- (1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods.5 pís. b) zák. 211/ 2000 Z.z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise KZ, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
- (3) Neoddeliteľnou súčasťou KZ sú:
 - príloha č. 1 – objem finančných prostriedkov určených na výplatu osobného príplatku a kritériá na jeho priznanie
 - príloha č. 2 – tvorba a použitie SF v kalendárnom roku 2016
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Rajci 1. februára 2021

základná organizácia zamestnávateľ

Príloha č.2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

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 znení neskorších predpisov u 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 č. ú. :
SK 14 09000000005151839113.

/5/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 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 dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Jana Jánošová.

/8/ Nárok na príspevok zo SF majú všetci zamestnanci, ktorí boli v bežnom kalendárnom roku v pracovnom pomere v organizácii minimálne 6 mesiacov a súčasne sú v pracovnom pomere v čase vyplácania príspevku zo SF a zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, ktorý však nesmie byť kratší ako polovica z 37 a ½ hodinového pracovného času zamestnanca, pracujúceho na plný úväzok (t. j. min. 50% úväzok)

Čl.2

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2021	
a/ povinný príděl vo výške 1%	10100,00 €
b/ príděl do výšky 0,5% podľa §3 odst.1b
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov k 1.1.2021	2557,35 €
d/ splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP

e/ splátky návratných sociálnych výpomocí
f/ náhodné príjmy
	Spolu: 12657,35 €
/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2020	
a/ stravovanie	5559,00 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť
c/ sociálna výpomoc nenávratná
d/ sociálna výpomoc návratná
e/ finančný príspevok	360,00 €
f/ liečebná starostlivosť
g/ rekreačné pobyty
h/ exkurzno-vzdelávacie zájazdy
ch/ detské rekreácie
i/ regenerácia pracovných síl	3460,00 €
j/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	150,00 €

Čl.3

Použitie a čerpanie SF

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) jednorazový príspevok vo výške 50 €.

Dary

Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok po preukázaní nároku:

- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 120,-€

Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily príspevok podľa finančných možností raz ročne.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2021, ich účinnosť končí 31.12.2021.

.....

.....

základná organizácia zamestnávateľ

Dodatok č.1 ku KZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

V článku 3: Použitie a čerpanie SF

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) jednorazový príspevok vo výške 80 €.

V Rajci 30. júna 2021

.....
základná organizácia

.....
zamestnávateľ

Dodatok č.2 ku KZ

Zmluvné strany:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Lipová 2 v Rajci, IČO:42224071, zastúpená Mgr.FrantiškomRojikom – predsedom odborovej organizácie. (ďalej Odborová organizácia)

a

Základná škola so sídlom v Rajci, Lipová 2, IČO:37810910, zastúpená PaedDr. Mariánom Paprskárom, riaditeľom školy (ďalej Zamestnávateľ) /

prijali dodatok č.2 ku KZ nasledovne:

1. V Článku 3 ods. 3 „ (3) Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na rozpočet, t.j. článkov 7, 9, 10,11,13 a 27 končí dňom 31. decembra 2022.

2. Článok 9 znie

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške dvoch funkčných plátov v zmysle § 76 ods.1 ZP a jedného funkčného platu v zmysle KZ. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, vyplatí mu zamestnávateľ odstupné vo výške troch funkčných plátov v zmysle § 76 ods.1 ZP a jedného funkčného platu v zmysle KZ.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať za zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v zmysle ZP vo výške jedného funkčného platu, zvýšené o jeden funkčný plat.

(3) Ak je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZPzamestnancovi, ktorý pracoval na ZŠ menej ako 5 rokov, **výpovedná doba** je 2 mesiace. Ak zamestnancovi, ktorý pracoval na ZŠ 5 a viac rokov, tak výpovedná doba je 3 mesiace.

(4) V prípade, ak zamestnanec skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP **dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby** zamestnávateľ mu vyplatí **zvýšené odstupné** vo výške 2 funkčných plátov nad rozsah uvedený v odseku 1tohto článku.

(5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods. 1 ZP.

3. V Článku 27 ods. 1b „namiesto KZVS len KZ“

V Rajci 16. februára 2022

.....
základná organizácia

.....
zamestnávateľ

Príloha č.2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

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 znení neskorších predpisov u 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 č. ú. SK140900000005151839113.

/5/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 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 dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Jana Jánošová.

/8/ Nárok na príspevok zo SF majú všetci zamestnanci, ktorí boli v bežnom kalendárnom roku v pracovnom pomere v organizácii minimálne 6 mesiacov a súčasne sú v pracovnom pomere v čase vyplácania príspevku zo SF a zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, ktorý však nesmie byť kratší ako polovica z 37 a ½ hodinového pracovného času zamestnanca, pracujúceho na plný úväzok (t. j. min. 50% úväzok)

Čl.2

Rozpočet sociálneho fondu

/3/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2022	
a/ povinný príděl vo výške 1%	10100,00 €
b/ príděl do výšky 0,5% podľa §3 odst.1b
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov k 1.1.2022	2963,90 €

d/ splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP
e/ splátky návratných sociálnych výpomocí
f/ náhodné príjmy
	Spolu: 13063,90 €
/4/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2022	
a/ stravovanie	5800,00 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť
c/ sociálna výpomoc nenávratná
d/ sociálna výpomoc návratná
e/ finančný príspevok	360,00 €
f/ liečebná starostlivosť
g/ rekreačné pobyty
h/ exkurzno-vzdelávacie zájazdy
ch/ detské rekreácie
i/ regenerácia pracovných síl	4370,00 €
j/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	150,00 €

Čl.3

Použitie a čerpanie SF

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) jednorazový príspevok vo výške 100€.

Dary

Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok po preukázaní nároku:

- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 120,-€

Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily príspevok podľa finančných možností dvakrát ročne.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2022, ich účinnosť končí 31.12.2022.

.....

.....

základná organizácia zamestnávateľ

Dodatok č.3 ku KZ

Zmluvné strany:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Lipová 2 v Rajci, IČO:42224071, zastúpená Mgr.FrantiškomRojikom – predsedom odborovej organizácie. (ďalej Odborová organizácia)

a

Základná škola so sídlom v Rajci, Lipová 2, IČO:37810910, zastúpená PaedDr. Mariánom Paprskárom, riaditeľom školy (ďalej Zamestnávateľ) /

prijali dodatok č.3 ku KZ nasledovne:

1. V Článku 3 ods. 3 „(3) Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na rozpočet, t.j. článkov 7, 9, 10,11,13 a 27 končí dňom 31. decembra 2023.

2. V Článku 7 ods. 6 sa vypúšťa „a 60“.

V článku 7 ods.6 sa dopĺňa pís. e : Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 100 € (doplnenie § 20 ods.1 pís. c zákona 553/2002 Z.z., novelizáciou zákona 318/2018).

3. Článok 9 znie

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške dvoch funkčných platov v zmysle § 76 ods.1 ZP a jedného funkčného platu v zmysle KZ. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, vyplatí mu zamestnávateľ odstupné vo výške troch funkčných platov v zmysle § 76 ods.1 ZP a jedného funkčného platu v zmysle KZ.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať za zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v zmysle ZP vo výške jedného funkčného platu, zvýšené o jeden funkčný plat.

(3) Ak je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP zamestnancovi, ktorý pracoval na ZŠ menej ako 5 rokov, **výpovedná doba** je 2 mesiace. Ak zamestnancovi, ktorý pracoval na ZŠ 5 a viac rokov, tak výpovedná doba je 3 mesiace.

(4) V prípade, ak zamestnanec skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP **dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby** zamestnávateľ mu

vyplatí **zvýšené odstupné** vo výške 2 funkčných platov nad rozsah uvedený v odseku 1tohto článku.

(5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods. 1 ZP.

3. V Článku 10 ods.1:

Zamestnanec má právny nárok na príspevok na DDS v sume najmenej 5,00 €.

3. V Článku 27 ods. 1b „, namiesto KZVS len KZ“

V Rajci31.januára 2023

.....
základnáorganizácia

.....
zamestnávateľ

Príloha č.2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

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 znení neskorších predpisov u 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 č. ú. SK140900000005151839113.

/5/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 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 dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Jana Jánošová.

/8/ Nárok na príspevok zo SF majú všetci zamestnanci, ktorí boli v bežnom kalendárnom roku v pracovnom pomere v organizácii minimálne 6 mesiacov a súčasne sú v pracovnom pomere v čase vyplácania príspevku zo SF a zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, ktorý však nesmie byť kratší ako polovica z 37 a ½ hodinového pracovného času zamestnanca, pracujúceho na plný úväzok (t. j. min. 50% úväzok)

Čl.2 Rozpočet sociálneho fondu

/5/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023	
a/ povinný príděl vo výške 1%	11200,00 €
b/ príděl do výšky 0,5% podľa §3 odst.1b
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov k 1.1.2023	2522,64 €
d/ splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP

e/ splátky návratných sociálnych výpomocí
f/ náhodné príjmy
	Spolu: 13722,64 €
/6/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023	
a/ stravovanie	5747,00 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť
c/ sociálna výpomoc nenávratná
d/ sociálna výpomoc návratná
e/ finančný príspevok	600,00 €
f/ liečebná starostlivosť
g/ rekreačné pobyty
h/ exkurzno-vzdelávacie zájazdy
ch/ detské rekreácie
i/ regenerácia pracovných síl	4239,00 €
j/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	150,00 €

Čl.3

Použitie a čerpanie SF

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) jednorazový príspevok vo výške 100 €.

Dary

Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok po preukázaní nároku:

- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 120,-€

Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily príspevok podľa finančných možností jedenkrát ročne.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2023, ich účinnosť končí 31.12.2023.

.....
základná organizácia

.....
zamestnávateľ

Dodatok č.4 ku KZ

Zmluvné strany:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Lipová 2 v Rajci, IČO:42224071, zastúpená Mgr.Františkom Rojikom – predsedom odborovej organizácie. (ďalej Odborová organizácia)

a

Základná škola so sídlom v Rajci, Lipová 2, IČO:37810910, zastúpená PaedDr. Mariánom Paprskárom, riaditeľom školy (ďalej Zamestnávateľ) /

prijali dodatok č.4 ku KZ nasledovne:

1. V Článku 3 ods. 3 „(3) Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na rozpočet, t.j. článkov 7, 9, 10,11,13 a 27 končí dňom 31. decembra 2024.

2. V Článku 7 ods. 6 sa vypúšťa „a 60“.

V článku 7 ods.6 sa dopĺňa pís. e : Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 100 € (doplnenie § 20 ods.1 pís. c zákona 553/2002 Z.z., novelizáciou zákona 318/2018).

3. Článok 9 znie

Článok 9 Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške dvoch funkčných platov v zmysle § 76 ods.1 ZP a jedného funkčného platu v zmysle KZ. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, vyplatí mu zamestnávateľ odstupné vo výške troch funkčných platov v zmysle § 76 ods.1 ZP a jedného funkčného platu v zmysle KZ.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať za zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v zmysle ZP vo výške jedného funkčného platu, zvýšené o jeden funkčný plat.

(3) Ak je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP zamestnancovi, ktorý pracoval na ZŠ menej ako 5 rokov, **výpovedná doba** je 2 mesiace. Ak zamestnancovi, ktorý pracoval na ZŠ 5 a viac rokov, tak výpovedná doba je 3 mesiace.

(4) V prípade, ak zamestnanec skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP **dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby** zamestnávateľ mu

vyplatí **zvýšené odstupné** vo výške 2 funkčných platov nad rozsah uvedený v odseku 1 tohto článku.

(5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods. 1 ZP.

4. V Článku 10 ods.1:

Zamestnanec má právny nárok na príspevok na DDS v sume najmenej 6,00 €.

5. V Článku 13 ods.1:

Základná výmera dovolenky sa v pís. a – c predlžuje o ďalšie dva dni.

6. V Článku 17 sa vkladajú nové odseky 2. a 3., ktoré znejú:

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§ 230b ods.1 ZP)

(3) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom ZO OZ časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP)

Pôvodné odseky 2. – 5. sa prečísľujú na odseky 4. -7.

7. V Článku 27 ods. 1b „, namiesto KZVS len KZ“

V Rajci 31.januára 2024

.....
základná organizácia

.....
zamestnávateľ

Príloha č.2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

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 znení neskorších predpisov u 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 č. ú. SK140900000005151839113.

/5/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 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 dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Jana Jánošová.

/8/ Nárok na príspevok zo SF majú všetci zamestnanci, ktorí boli v bežnom kalendárnom roku v pracovnom pomere v organizácii minimálne 6 mesiacov a súčasne sú v pracovnom pomere v čase vyplácania príspevku zo SF a zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, ktorý však nesmie byť kratší ako polovica z 37 a ½ hodinového pracovného času zamestnanca, pracujúceho na plný úväzok (t. j. min. 50% úväzok)

Čl.2 Rozpočet sociálneho fondu

/7/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024	
a/ povinný príděl vo výške 1%	11350,00 €
b/ príděl do výšky 0,5% podľa §3 odst.1b
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov k 1.1.2024	3497,13 €
d/ splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP

e/ splátky návratných sociálnych výpomocí
f/ náhodné príjmy
	Spolu: 14847,13 €
/8/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024	
a/ stravovanie	8540,00 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť
c/ sociálna výpomoc nenávratná
d/ sociálna výpomoc návratná
e/ finančný príspevok	390,00 €
f/ liečebná starostlivosť
g/ rekreačné pobyty
h/ exkurzno-vzdelávacie zájazdy
ch/ detské rekreácie
i/ regenerácia pracovných síl	4329,00 €
j/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	150,00 €

Čl.3

Použitie a čerpanie SF

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) jednorazový príspevok vo výške 140 €.

Dary

Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok po preukázaní nároku:

- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 120,-€

Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily príspevok podľa finančných možností jedenkrát ročne.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2024, ich účinnosť končí 31.12.2024.

.....
základná organizácia

.....
zamestnávateľ

