

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 8. 2. 2024 medzi zmluvnými stranami:

**Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ Malonecpalská
ulica 206/37, Prievidza, zastúpená Mgr. Ľubicou Gürtlerovou, predsedom OZ**

a

**Základná škola s materskou školou, Malonecpalská ulica 206/37, Prievidza,
IČO: 50895222, zastúpená RNDr. Ľubomírou Holíkovou, riaditeľkou školy.**

I. časť
ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 7.2.2024 ktorým výbor OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ, Malonecpalská ulica 206/37, Prievidza, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy, Mgr. Ľubicu Gürtlerovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo 7.2.2024 tvorí prílohu 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadovacou listinou zo dňa 26.6.2017 s účinnosťou od 1.9.2017. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa RNDr. Ľubomíry Holíkovej rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľky základnej školy s materskou školou, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (4) 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 Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2023 – 2024 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

- (1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti

odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

- (2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vztahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvným i stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu. Platnosť KZ končí **dňom 31. decembra 2024**, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne.
- (4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na rok 2023.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2023. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- (1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá, t. j. do 31.12.2029.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo na primerané oslovenie

zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.

- (5) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté ako nástenka v zborovni školy.

II. časť

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

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych

nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

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

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - priestory pre činnosť odborovej organizácie,
 - telefónnu linku za účelom telefónneho spojenia, vytvorenie e-mailovej adresy a používanie internetu,
 - energie a poplatky za služby (telefón, internet) na svoj náklad,
 - svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
 - priestory na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ umožní vhodnú úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom - funkcionármi odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (najmä úprava rozvrhu vyučovania).
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie a na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu predsedovi výboru OZ alebo inému poverenému členovi výboru OZ v prípade zastupovania predsedu výboru OZ.

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca s dohodou o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,50 % čistej mzdy vždy do 15. dňa v mesiaci.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje.

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

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

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

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce (§ 144 a ods. 6 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- vydanie plánu profesijného rozvoja po prerokovaní v pedagogickej rade, ak je zriadená, so súhlasom zástupcov zamestnancov a po schválení zriaďovateľom (§ 40 ods. 4 zákona . 138/2019)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - o dôvodoch prechodu
 - pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - dôvodoch hromadného prepúšťania
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva

- dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),

c) zrozumiteľným spôsobom informovať odborovú organizáciu najmä:

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti;

d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 61, 68 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 7 písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c/ ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP),

- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP);
 - určenie týždenného rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (§ 7 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z. z.)
 - určenie štruktúry kariérových pozícií a rozsah zodpovednosti za výkon špecializovaných činností upraví riaditeľ vo vnútornom predpise po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a po prerokovaní v pedagogickej rade, ak je zriadená (§ 35 ods. 6 zákona č. 138/2019 Z. z.)
- c) **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP)

Článok 13

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
- (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 informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutie svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom plnenia záväzkov z KZ.

III. časť

INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z TEJTO KZ A Z KZVS

Článok 14

Platové podmienky

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

- (1) **Zamestnancom patrí za vykonanú prácu plat** v zmysle § 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, za podmienok a v rozsahu ustanoveným týmto zákonom:
 - tarifný plat,
 - osobný príplatok,
 - príplatok za riadenie,
 - príplatok za zastupovanie,
 - príplatok za zmenu,

- príplatok za výkon špecializovanej činnosti,
- kreditový príplatok,
- príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi,
- príplatok za prácu, v sobotu a v nedeľu, vo sviatok,
- plat za prácu nadčas,
- odmena,
- príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi,
- príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia,
- príplatok za profesijný rozvoj.

Plat zamestnanca nesmie byť nižší ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

(2) Tarifný plat

§ 7 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní v znení neskorších predpisov

- Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat okruhu zamestnancov vymedzených o vnútornom mzdovom predpise, ktorí nie sú pedagogickými zamestnancami alebo odbornými zamestnancami v zmysle § 7 ods.4 zákona 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- Nepedagogickí zamestnanci sú podľa charakteristiky pracovných tried zaradení do platovej triedy a platového stupňa nezávisle od dĺžky započítanej praxe nasledovným spôsobom.
- Zamestnávateľ určuje tarifný plat nepedagogických zamestnancov v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify, do ktorých sú zaradení pre vybraný okruh pracovných činností takto:
 - ekonómky - najmenej do 5. plat. triedy (podľa stupňa vzdelania) do 14. platového stupňa
 - vedúca školskej jedálne - najmenej do 5. plat. triedy (podľa stupňa vzdelania) do 14. platového stupňa
 - pokladníčka školskej jedálne – do 3. platovej triedy do 14. platového stupňa
 - školník vyučený v odbore - do 2. platovej triedy do 14. platového stupňa
 - kuchárky vyučené v odbore - do 2. platovej triedy do 14. platového stupňa
 - pomocná kuchárka, upratovačka - do 1. platovej triedy do 14. platového stupňa

(3) Osobný príplatok

§ 10 zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní v znení neskorších predpisov

- Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
- Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok, prípadne pozastaviť na určité obdobie z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, porušenia pracovného poriadku, pri nedostatku finančných prostriedkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky).

- Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení.
- Osobné príplatky sa môžu pozastaviť na základe rozpočtového opatrenia, ak nie sú financie na ich vyplatenie.
- Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
- Kritériá pre priznávanie príplatku za riadenie prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

(4) Odmena

§ 20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní v znení neskorších predpisov

- Zamestnávateľ bude realizovať poskytovanie odmien pri životnom jubileu 50 rokov veku a 60 rokov veku v závislosti od počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa (v súlade s kolektívnou zmluvou zriaďovateľa):
 - do 5 rokov vo výške 1/3 jeho mesačného funkčného platu
 - od 5 do 10 rokov vo výške 2/3 jeho mesačného funkčného platu
 - nad 10 rokov vo výške jeho 1 mesačného funkčného platu
- Odmena zamestnancovi nepatrí, ak v kalendárnom roku jubilea 50 alebo 60 rokov porušil pracovnú disciplínu a boli voči nemu vyvodzované opatrenia v zmysle Pracovného poriadku zamestnávateľa.
- Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej podľa výšky finančných zdrojov schváleného rozpočtu. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

(5) Výplata platu

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

Článok 15

Ostatné osobné príjmy - odstupné a odchodné

(1) Odstupné

- Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým **skončí pracovný pomer výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - jednonásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov

- a menej ako desať rokov,
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- **Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume**
- jednonásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Odchodné

- Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP (okamžité skončenie pracovného pomeru).
- V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle §82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne, že odstupné nie je povinný vrátiť.

Článok 16

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Na základe zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa zamestnávateľ a zamestnanci zúčastňujú na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ v rámci prideleného rozpočtu podľa ustanovenia KZVS prispieva zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2023 vo výške **2 %** z jeho funkčného platu.

Výška príspevku zamestnanca je upravená zamestnaneckou zmluvou a zamestnanec si hradí výšku príspevku sám minimálne vo výške príspevku zamestnávateľa.

- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu príspevkov doplnkového dôchodkového sporenia formou zrážky zo mzdy zamestnancom, ktorí uzatvorili zmluvu s príslušnou doplnkovou poisťovňou, s ktorou má zamestnávateľ uzavretú zamestnávateľskú zmluvu.

V súčasnosti sú to:

- NN Tatry - Sympatia, d.d.s., a.s.,
- UNIQA d.d.s., a.s.
- DDS Tatra banky, a.s.

- (4) Zamestnávateľ bude prispievať na DDS zamestnancom v pracovnom pomere po uplynutí skúšobnej doby. Zamestnávateľ nebude prispievať na DDS poberateľom starobného dôchodku, ktorí sú v pracovnom pomere na dobu určitú.
- (5) Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 17

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ v roku 2023 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne. 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) U zamestnanca so zníženým pracovným úväzkom môže byť týždenný pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne po dohode so zamestnávateľom /§ 87 ZP/.

Článok 18

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- (2) Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a tiež zamestnancovi, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o maloleté dieťa.
- (3) Dovolenka pedagogických zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (4) Zamestnávateľ určuje čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa určeného plánu dovoleniek, ktorý bol prerokovaný s predsedom OZ.

Článok 19

Osobné prekážky v práci

- (1) Zamestnávateľ poskytne pri úmrtí rodinného príslušníka pracovné voľno s náhradou mzdy nasledovne:

- a) u osôb uvedených v § 141 ods. 2 písmena d) ZP o 1 deň navyiac
- b) § 141 ods. 2 písmeno d) ZP sa rozširuje nad pôsobnosť ZP na 1 deň s náhradou mzdy naučiasť na pohrebe: súrodenca rodiča, manžela/ky súrodenca rodiča, dieťaťa súrodenca rodiča, dieťaťa súrodenca rodiča manžela/ky, dieťaťa súrodenca a dieťaťa súrodenca manžela/ky, manžela/ky súrodenca manžela/ky zamestnanca

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami ZP § 146 – 150 a zákona č.124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
 - písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
 - zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,
 - pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
 - vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
 - poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
 - zamestnancom poskytovať umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
 - kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP).

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP uzamestnávateľa.

- (2) Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle § 149 Zákonníka práce právo výkonu kontroly odborového orgánu nad stavom bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci.
- (3) Zamestnávateľ poverí úlohami na úseku BOZP zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
- (4) Zamestnávateľ vykoná za účasti zástupcu príslušného odborového orgánu previerku bezpečnosti práce a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v termínoch stanovených previerkovou komisiou.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť a starostlivosť o zamestnancov

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

(2) Na základe §8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bude zamestnancovi vyplatená náhrada príjmu (v súlade s kolektívnou zmluvou zriaďovateľa školy) takto:

- od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (benefit 35%),
- od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu (benefit 25%),
- od jedenásteho dňa výšku náhrady mzdy za pracovnú neschopnosť uhrádza sociálna poisťovňa.

Článok 23

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku.
- (2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení. Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie podľa bodu 4 má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykoná prácu viac ako štyri hodiny.
- (3) Náklady na stravovanie budú hradené nasledovne:
 - a) zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55 % z hodnoty stravného a 0,59 Eur z tvorby sociálneho fondu,
 - b) zvyšok stravej jednotky si hradí stravník sám.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie, ak:
 - a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
 - b) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov

- zabezpečených zamestnávateľom,
- c) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa.
- (5) Zamestnávateľ umožní vo svojom zariadení stravovanie podľa bodu 3 aj zamestnancom na znížený pracovný úväzok.
- (6) Zamestnávateľ umožní vo svojom zariadení stravovanie aj iným osobám nasledovne:
- bývalým zamestnancom a dôchodcom – za plnú cenu stravného lístka,
 - žiakom, študentom a zamestnancom škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa, počas športových súťaží a iných akcií na školách – za cenu, ktorá sa skladá z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a platného normatívu pre zariadenia školského stravovania vydaného MŠVVaŠ SR,
 - zamestnancom na znížený pracovný úväzok.
- (7) Na základe písomného súhlasu zamestnávateľa môžu zamestnanci využívať pri životných a pracovných jubileách zariadenia školy a školskej jedálne. Obdobne sa postupuje pri rezortných a odborových akciách.
- (8) Zamestnanci majú nárok na stravné iba za riadne odpracované dni, Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov príp. jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 1 písm. c) zákona o výkone práce vo verejnom záujme a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú vzdelávania schválené v pláne profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu nepedagogických zamestnancov jej prehlbovanie a zvyšovanie v termíne prerokovania plánu profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov.
- (4) Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

Článok 25

Tvorba a použitie sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a ďalšieho prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídedom je vo výške 1%
- a ďalším prídedom vo výške 0,5%

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

IV. časť
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA
Článok 26

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie a plnenie záväzkov a práv tejto KZ budú vykonané na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
- (5) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- (6) Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.
- (7) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej jeden mesiac pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
- (8) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa – riaditeľky školy a predsedu výboru OZ.

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

V Prievidzi dňa 08. 02. 2024

Mgr. Ľubica Gürtlerová
základná organizácia OZ

RNDr. Ľubomíra Holíková
štatutárny orgán zamestnávateľa

Prílohy:

- 1: Plnomocenstvo
- 2: Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ, Malonecpalská ulica 206/37, Prievidza, na základe poverenia výboru OZ PŠaV pri ZŠ s MŠ, Malonecpalská ulica 206/37, Prievidza, 7.2.2024 splnomocňuje, Mgr. Ľubicu Gürtlerovú predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2024 ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

V Prievidzi 7.2.2024

.....
PaedDr. Eva Maxinová
člen výboru

Plnomocenstvo prijímam.
Prievidza 7.2.2024

.....
Mgr. Ľubica Gürtlerová
predseda OZ

**TVORBA FONDU, VÝŠKA FONDU, POUŽITIE FONDU A
PODMIENKY A POSKYTOVANIA PRÍSPEVKOV Z FONDU
ZAMESTNANCOM A ODBOROVEJ ORGANIZÁCII A ROZPOČET NA ROK 2023**

**Článok 1
Všeobecné ustanovenia**

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití 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
SK92 5600 0000 0090 1442 6003
- (6) Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu; za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
- (7) V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (8) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť s odborovou organizáciou rozpočet SF, t. j. príjmy a výdavky, uvedené v čl. 2 tejto prílohy.
- (9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Jana Štefancová, ekonómka pre rozpočet a predseda odborovej organizácie Mgr. Ľubica Görtlerová.

**Článok 2
Tvorba sociálneho fondu**

1. Predpokladaný príjem do sociálneho fondu na rok 2024:

• povinný prídela 1,0 %	7 990 €
• ďalší prídela 0,5 %	3 995 €
• zostatok z roku 2023	2 587,61 €
Spolu:	14 572,61€

2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu v roku 2024:

• stravovanie zamestnancov	7 400 €
• príspevok na dopravu zamestnancov	1 250 €

• regenerácia pracovnej sily	1 500 €
• finančné dary (odchod do dôchodku, životné jubileá, ocenenia, sociálna výpomoc)	1 000 €
• kultúrna a spoločenská činnosť	3 422,61 €
Spolu:	14 572,61 €

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

(1) Stravovanie

- Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,63€, aj zamestnancom na znížený úväzok.
- Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok podľa ZP.
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na stravovanie na základe lekárskeho potvrdenia do špecializovaného lekára, ktorý zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania poskytovaných zamestnávateľom podľa § 152 ods. 5 ZP

(2) Dopravu do zamestnania a späť

- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok vo výpláte za mesiac november na dopravu do zamestnania a späť vo výške :
 - cestujúcim v meste 25,00€
 - cestujúcim mimo mesta do 15 km 40,00€
 - cestujúcim mimo mesta nad 15 km 50,00€
- Zmenu vzdialenosti do zamestnania, t. j. zmenu trvalého pobytu je zamestnanec povinný nahlásiť.
Príspevok sa vypláca alikvotnou čiastkou, podľa odpracovaných mesiacov v roku.
Zvýšený príspevok na cestovné sa poskytne podľa finančných prostriedkov v SF.

(3) Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

- Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 66 €,
 - Pri narodení dieťaťa vo výške 66 €
 - V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, podľa disponibility finančných prostriedkov.
 - Pri dlhodobej PN nad 3 mesiace vo výške 33 €, nad 6 mesiacov 66 €, nad 9 mesiacov 100 €
- Príspevok sa bude priznávať na základe žiadosti potvrdenej OZ. Výpomoc sa poskytne jedenkrát za dva kalendárne roky.

(4) Dary vo forme finančného príspevku

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančné dary po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50- teho roku života vo výške 50 €
- zamestnancovi pri dovŕšení 60- teho roku života vo výške 50 €
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 50 €
- ocenenému pracovníkovi pri príležitosti Dňa učiteľov vo výške 70 €

Pri úmrtí zamestnanca a zamestnanca, ktorý odchádzal do starobného, predčasného alebo invalidného dôchodku od zamestnávateľa alebo od právneho predchodcu zamestnávateľa bude zo sociálneho fondu zakúpený veniec v hodnote do 30 €.

(5) Zdravotná starostlivosť

Zo SF sa zamestnancovi prispeje trikrát za kalendárny rok jednorazový príspevok na regeneráciu vo výške 10 € bez preukazovania vo výplate za mesiac marec, jún a november kalendárneho roka.

(6) Kultúrna, spoločenská činnosť

Zo SF sa poskytne príspevok jedenkrát za kalendárny rok podľa stavu finančných prostriedkov na účte SF maximálne do výšky 12 € na zamestnanca:

- na účasť kultúrnych predstaveniach alebo športových podujatiach, alebo na návštevu múzeí, galérií s preukazovaním,
- na úhradu stravného na spoločenských posedeniach zamestnancov,
- podľa výšky finančných prostriedkov na úhradu materiálnych darov alebo finančných poukážok na nákup ku Dňu učiteľov a pri príležitosti Vianoc.

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

.....
RNDr. Ľubomíra Holíková
zamestnávateľ

.....
Mgr. Ľubica Gürtlerová
odborová organizácia