

Kolektívna zmluva na rok 2023-2024



Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou Nižný Slavkov 72
IČO : 45783187,
zastúpenou **Mgr. Martou Tomalovou** , predsedníčkou ZO OZ PŠaV
/ ďalej odborová organizácia/

a

Základná škola s materskou školou Nižný Slavkov,
IČO : 37876368
zastúpenou **PaedDr. Katarínou Jarošovou**, riaditeľkou školy
/ ďalej len zamestnávateľ/

uzatvárajú
podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU PRE ZAMESTNANCOV
ODMEŇOVANÝCH PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z. z. O
ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE
PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME A O ZMENE A DOPLNENÍ
NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV
NA ROK 2023-2024**

Prvá časť *Úvodné ustanovenia*

Článok 1 **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2002.
Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, **zákon 553/2003 Z.z** o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", **zákon 552/2003 Z. z.** zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“, **namiesto označenia zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „zákon č. 138/2019 Z. z.“** a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka "KZVS" .

Článok 2 **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa, zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle **§ 230 , § 231 ods. 1, § 232 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.
- (3) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ods. 5 ZP).
- (4) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy, pokiaľ ju nemôžu vykonávať mimo pracovného času.
Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZ PŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 3 dni v roku,
- členovia komisie BOZP a zástupcovia zamestnancov pre BOZP 2 dni v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku,
- členovia orgánov OZ PŠaV 2 dni v roku.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a 12 sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 3 dni v roku,
- členovia komisie BOZP a zástupcovia zamestnancov pre BOZP 2 dni v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku,
- členovia orgánov OZ PŠaV 2 dni v roku.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje všeobecné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
- (3) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (4) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok **2023-2024**, nadobúda účinnosť **1. januára 2023** a končí **31. decembra 2024**.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „**dodatok ku KZ**“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť (nie retroaktívne) ustanovenia kolektívnej zmluvy, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych

predpisov a ustanovenia kolektívnej zmluvy.
Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto kolektívnej zmluve zmeniť aj iné ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy bez obmedzenia .

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- (1) Odborová organizácia PŠaV sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ a jej zmenami do 15 dní od jej uzatvorenia preukázateľným spôsobom .
- (2) Nových zamestnancov prijatých do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
- (3) Kolektívna zmluva vrátane príloh, dodatkov tejto kolektívnej zmluvy, ktoré sú jej súčasťou, bude uložená v origináloch u riaditeľa školy, predsedu ZO OZ PŠaV, v zborovni školy a bude zverejnená na webovom sídle školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. KZ bude zverejnená na webovej stránke zamestnávateľa a v Centrálnom registri zmlúv.**

Druhá časť **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

Článok 7 **Platové podmienky**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona o OVZ a ZP. Zvyšovanie platových taríf pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a nepedagogických zamestnancov sa bude realizovať v súlade s platnými zákonmi a nariadeniami.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, podľa platnej základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v súlade so zákonom o OVZ.

- (3) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %.
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 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

PRÍPLATKY , ODMENY:

(1) Príplatok za riadenie :

Zamestnávateľ stanoví vedúcemu zamestnancovi príplatok za riadenie v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 § 8 Z. 553/2003 OVZ.

(2) Príplatok za zastupovanie (§ 9 Z. 553 / 2003 OVZ) :

Zamestnávateľ stanoví zamestnancovi príplatok za zastupovanie v súlade s § 9 Z. 553 / 2003 OVZ .

(3) Osobný príplatok (§ 10 Z. 553 / 2003 OVZ) :

- (a) 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.
- (b) O výške osobného príplatku rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca .
- (c) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- (d) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky za výkon špecializovanej činnosti podľa zákona 553 / 2003 o OVZ :

- a) v súlade s § 13b ods. 1 (triedny učiteľ),
- b) v súlade s § 13b ods. 2 (uvádzajúci pedagogický a odborný zamestnanec),
- c) v súlade s § 14c (začínajúci pedagogický a odborný zamestnanec).
- d) v súlade s § 14d (príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia,
- e) v súlade s § 14e (príplatok za profesijný rozvoj),

(6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi ďalšie príplatky podľa zákona 553 / 2003 o OVZ :

- a) v súlade s § 16 (práca v noci),
- b) v súlade s § 17 (práca v sobotu a v nedeľu),
- c) v súlade s § 18 (práca vo sviatok),
- d) v súlade s § 19 (práca nadčas),
- e) v súlade s § 19a a § 21 (neaktívna časť pracovnej pohotovosti).

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom poskytovať odmenu v súlade s § 20 zákona 553 / 2003 o OVZ.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov a 60 rokov veku a to vo výške jeho funkčného platu.**

Pri príležitosti **Rezortného dňa** môže zamestnávateľ ocenenému zamestnancovi vyplatiť odmenu vo výške najmenej 100 €

- (8) Zamestnávateľ **môže** zamestnancom poskytnúť aj v súlade s § 20 zákona OVZ odmenu :
- a) za prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleníek
 - b) za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov

Odmena podľa odseku 8 sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 1 písm. g) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka v sume **minimálne 100 eur.**

Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba.

Odmena bude vyplatená v :

- a) mesiaci jún vo výplate za mesiac máj
- b) december vo výplate za mesiac november

- /9) Ostatné pracovno–právne a platové náležitosti, resp. nároky, vyplývajú zamestnancovi a zamestnávateľovi zo Zákonníka práce a Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.**

- (10) Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe (§ 7 ods. 4 OVZ). Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, 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.**

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 29. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie

- vo výške **0,5 % z čistého mesačného príjmu člena na číslo účtu**

Odborový zväz PŠaV - Bajkalská 29/A , 815 70 Bratislava

IBAN: SK82 0900 0000 0000 1149 1378

VS : 73 -1019 -708

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/ Zákonníka práce **odstupné a to :**
- a) jeho mesačného funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov ,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
 - e) **šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako dvadsať rokov**

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume :

- a) jeho mesačného funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu ,ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej ako dva roky a menej ako päť rokov
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
 - f) **sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako dvadsať rokov.**
- (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 zamestnancovi vyplatí odchodné v sume **dvoch funkčných platov**, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku, alebo o jeho poskytnutie požiada do 10 pracovných dní od skončenia pracovného pomeru.

- (3) **Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.**
- § 82 ods. 7 :*

Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer podľa odseku 4.

Článok 10

Príspevok na dôchodkové doplnkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je **3 % z funkčného platu zamestnanca**.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

- (1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (3) Zamestnávateľ v zmysle § 250b ods. 2 pís. a) umožní zamestnancom, ktorých charakter práce to umožňuje vykonávať práce zo svojej domácnosti.

Článok 12

Ďalšie predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu

- (1) Predlžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a zamestnancom nad zákonnú dvojročnú hranicu je možné, ak existuje dôvod na jeho predĺženie vymedzený v ustanovení § 48 ods. 4 Zákonníka práce, a to:
- a) zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
 - b) vykonávanie prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
 - d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.
- (2) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch alebo nad dva roky je možné zmysle § 48 ods. 4 písmena d/ ZP len z dôvodov vykonávania nasledovných pracovných činností a to podľa aktuálnej potreby zamestnávateľa:
- učiteľa náboženskej výchovy
 - asistenta učiteľa, asistenta vychovávateľa
 - vychovávateľa

Poznámka :

Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 1 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.“

Rovnako naďalej ostáva účinná výnimka z predlžovania pracovného pomeru na dobu určitú, ktorá umožňuje po prerokovaní s odborovou organizáciou predĺžiť pracovný pomer na dobu určitú (alebo opätovne dojednať) aj **tretíkrát a to v rozsahu najviac na jeden rok.**

Ide o znenie §252o Zákonníka práce:

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa, zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

Zamestnanec má v roku 2023, 2024 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o 1 týždeň..

To znamená :

- a) základná výmera dovolenky je päť týždňov
- b) dovolenka vo výmere **šest' týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa
- c) dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP / učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov/ je **deväť týždňov** v kalendárnom roku

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru 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 ustanovenia 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred

sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísanie o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume **300 eur**. 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 pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým 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 ZP).

Článok 17

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

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

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

§ 12 zákona 552/2003 Z.z.	§ 12 Pracovný poriadok Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.
§ 39 ods. 2 ZP	vydanie predpisov o BOZP
§ 87a ods. 1 ZP	zavedenie konta pracovného času...
§ 87 ods. 2 ZP	nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času...
§ 88 ods. 1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
§ 90 ods. 4 ZP	určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien
§ 90 ods. 10 ZP	určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času

§ 91 ods. 2 ZP	určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia
§ 97 ods. 6 a 9 ZP	určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
§ 98 ods. 9 ZP	vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov
§ 111 ods. 1 ZP	prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok
§ 111 ods. 2 ZP	určenie hromadného čerpania dovolenky
§ 133 ods. 3 ZP	zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien
§ 142 ods. 4 ZP	vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne 60% jeho funkčného platu
§ 240 ods. 8 ZP	výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
§ 3, § 7 ods. 3 zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom фонде	určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitií

b/ informovať odborovú organizáciu najmä:

§ 29 ods.1 ZP	ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred
§ 47 ods.4 ZP	o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne
§ 47 ods.4 ZP	Zamestnávateľ plní informačnú povinnosť podľa § 47a ods. 1 Zákonníka práce
§ 48 ods.8 ZP	o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
§ 49 ods.6 ZP	o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas
§ 73 ods.2 ZP	hromadné prepúšťanie, o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
§ 73 ods. 2 a) ods.4 ZP	o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu,
§ 229 ods.1a 2 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 limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborý a štatistické výkazy ; (§ 229 ods. 1,2 ZP);

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

§ 29 ods.2 ZP	opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
§ 73 ods.2 ZP	opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov

§ 74 ZP	výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom, pod následkom neplatnosti výpovede
§ 86 ods.1 ZP	rovnorné rozvrhnutie pracovného času
§ 88 ods.1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
§ 94 ods.2 ZP	nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja
§ 141 ZP	dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
§ 144a ods. 6 ZP	rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
§ 152 ods. 8 ZP	-stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci -umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom -rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie
§ 153 ZP	opatrenia, zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
§ 159 ods. 4 ZP	opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
§ 191 ods. 4 ZP	požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.
§ 198 ods. 2 ZP	rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze, alebo chorobe z povolania
§ 237 ods. 2 písm. a) ZP	stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť
§ 237 ods. 2 písm. b) ZP	zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
§ 237, ods. 2 písm. c) ZP	rozhodnutia, ktoré môžu viesť k základným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
§ 237 ods. 2 písm. d) ZP	organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
§ 237 ods. 2 písm. e) ZP	opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
§ 239 ZP	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
§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.) § 16 zákona 138/ 2019	zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom podľa odseku 6; povinnosťou zamestnanca je podrobiť sa tejto lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci

§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)	určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti
§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.	plán profesijného rozvoja

d/ umožniť odborovej organizácii :

§ 239 ZP	vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady
----------	--

Článok 18 **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 informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 19 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
 - a) 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),
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami

- bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- e)** odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f)** 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),
- g)** poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h)** poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- i)** zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j)** zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k)** kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l)** kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m)** umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n)** znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 20

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, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b)** kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, 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,
- d)** upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e)** zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 21

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z.) a umožniť zamestnancom vykonať preventívne lekárske prehliadky.
Prehliadku si zamestnanec môže uplatniť bezplatne podľa zákona č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti. Preventívnu lekársku prehliadku mimo verejného zdravotného poistenia si zamestnanec hradí sám.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, výška náhrady príjmu je v období
- **od prvého dňa pracovnej neschopnosti do desiateho dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti **60%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§8 zák. č. 462/2003 Z. z.)

Poznámka :

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- **preplatiť zamestnancom finančné náklady za vykonanie očkovania proti chrípke**
- **bezplatne zabezpečiť preventívne očkovanie proti hepatitíde**

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ umožní pracovníkom v priebehu školského roka zúčastňovať sa krátkodobých výchovno-vzdelávacích zájazdov organizovaných zamestnávateľom, Radou ZO OZ PŠaV, ak tomu nebránia prevádzkové potreby.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností môže zabezpečiť pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov, rekreáciu v súlade s vnútro organizačnými zásadami.
- (3) Základná organizácia zabezpečí, v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení, organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zväzových zásad, poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov .
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatne využívanie vlastných telovýchovných objektov za účelom relaxácie a regenerácie síl.

Článok 23

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty 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 bude prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov **v sume 0,33 € na jedno hlavné jedlo**, v súlade s vypracovanými zásadami o čerpaní sociálneho fondu.
- (5) V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento finančný príspevok, v sume uvedenej ods.3 a 4.
- (6) V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa (napr. v čase školských prázdnin, v čase vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu podľa § 250 b, odsek 2 a pod.) , zabezpečí stravovanie zamestnancov formou stravovacích poukážok alebo príspevku na stravovanie v sume uvedenej ods. 3 a 4.
Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancom výber medzi poskytnutím stravných lístkov a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.
Zamestnanec svoj výber oznámi zamestnávateľovi do 30. novembra bežného roka .
- (7) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa odseku 6 aj zamestnancovi pri výkone domácej práce .
- (8) Zamestnávateľ umožní stravovanie vo svojom zariadení aj iným osobám a to :
 - bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku za plnú sumu stravného lístka
 - osobám pracujúcim na dohodu
 - žiakom, zamestnanci škôl, ŠZ iného zriaďovateľa počas športových súťaží, iných akcií , externých zamestnancov počas Testovania 5 – Testovania 9 podľa platného normatívu pre zariadenia školského stravovania, vydaného MŠVVaŠ SR.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov,

prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii a § 153 ZP.

- (2) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno za účelom zvyšovania kvalifikácie s náhradou funkčného platu (§ 82 ods. 1 zákona o POZ).
- (3) Pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom (§ 82 ods. 3 zákona o POZ).
- (4) Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec môže absolvovať vzdelávanie a vykonať atestáciu počas prerušenia výkonu pracovnej činnosti po dohode so zamestnávateľom (§ 82 ods. 6 zákona o POZ).

Článok 25 **Sociálny fond**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje :

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a/ povinným prídelením vo výške 1%

b/ ďalším prídelením vo výške 0,25%

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

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

- (2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa **0,05%** zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe 4, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 26 **Záverečné ustanovenia**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 31. augusta a za celý rok

do 15. februára v príslušnom roku.

- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísaných exemplároch.

- (3) Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Sabinove 20. 12. 2022

Mgr.Marta Tomalová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

PaedDr. Katarína Jarošová
riaditeľka školy

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2023

1.	Zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1.203,25
2.	Povinný príděl vo výške 1, 25 %	4.000
<i>Celkom príjmy na rok 2023</i>		5.203,25

<i>Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023</i>		
1.	Príspevok na zabezpečenie stravovania	1.000
2.	Životné a pracovné jubileá	400
3.	Príspevok na sociálnu výpomoc nenávratnú	200
4.	Príspevok na spoločné rekreácie, zájazdy a regeneráciu pracovnej sily	2.500
5.	Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky	300
6.	Ostatné výdavky / poplatky, poštovné a iné /	50
<i>Celkom výdavky na rok 2023</i>		4.450

Mgr. Marta Tomalová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

PaedDr. Katarína Jarošová
riaditeľka školy

ZÁSADY *pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu na rok 2023*

ČLÁNOK 1 **Všeobecné ustanovenia**

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v zmysle zákona č. 152/ 1994 o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov, pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť a 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 sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

(3) Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

(4) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

(5) Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom účte zamestnávateľa.

(6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa.

(7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet príspevok zo sociálneho fondu na úhrady jej nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde .

ČLÁNOK 2 **Tvorba sociálneho fondu**

Sociálny fond sa tvorí :

- a/ povinným prídélom , vo výške 1 %
- b/ ďalším prídélom vo výške 0,25 %
- c/ zostatok SF k 31. 12. 2022

ČLÁNOK 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Príspevok na zabezpečenie stravovania : 1 000, 00 €

a/ Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,33 €**

3. Príspevok na sociálnu výpomoc – nenávratnú výpomoc : 800 €

Sociálna výpomoc – je nenávratný finančný príspevok, ktorý sa poskytuje len v prípadoch, kedy sa zamestnanec dostane nie z vlastnej viny do ťaživej finančnej situácie, sociálnej tiesne, ktorú nemôže zvládnuť sám.

Zamestnávateľ, po pohode s odborovou organizáciou poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc, diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine :

a/ pri zvlášť závažných ochoreniach **zamestnanca , alebo rodinného príslušníka** /nezaopatrené dieťa, manžel... / onkologické ochorenia, srdcovo – cievne, ľadvinové a pod./

do výšky : 150 €

b/ na preklopenie ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej PN / doba dlhšia ako dva mesiace / jednorazový príspevok

do výšky : 150 €

c/ jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi pri odchode do invalidného dôchodku / pri PN 12 mesiacov /

do výšky : 150 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc :

- zdôvodnenie žiadosti
- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu
- vyjadrenie zamestnávateľa, odborového zväzu

d/ V mimoriadne závažných dôvodoch / živelná pohroma, požiar, výbuch plynu.../

do výšky : 200 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške vzniknutej škody
- aktuálna fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

e/ **jednorazová sociálna výpomoc pri úmrtí člena rodiny** / manžel, nezaopatrené dieťa/ do výšky :

KRITÉRIA :

- bezdetné manželstvo do výšky : 100 €
- 1 nezaopatrené dieťa do výšky : 100 €

- 2 nezaopatrené deti do výšky : 100 €
- 3 a viac nezaopatrených detí do výšky : 150 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc :

- zdôvodnenie žiadosti
- fotokópia úmrtného listu
- potvrdenie a vyjadrenie zamestnávateľa o počte detí
- vyjadrenie zamestnávateľa, odborového zväzu

e/ nákup liekov pri ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením / raz v roku /

do výšky : 50 €

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

f/ mimoriadnej ťažkej situácii / strata zamestnania , riešenie životných potrieb maloletých detí , ak je mesačný príjem na jedného člena rodiny nižší ako 150 € / výpomoc sa

poskytne raz za 2 roky

do výšky : 100 €

4. Rekreačné a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu

pracovnej sily : 2 500, 00 €

A) Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Príspevok na jedného účastníka bude určený rozpočtom podľa jednotlivých akcií.

Pri výbere účastníkov sa bude riadiť zásadami :

- ponukový list
 - pri výbere účastníkov sa prihliada na predchádzajúce čerpanie príspevkov zo SF
- Poskytnutie príspevku je v plnom rozsahu zdaniteľným plnením, čiže podlieha zdaneniu 19%. Ide o zdaniteľný príjem, vstupuje tento príjem do vymeriavacieho základu pre výpočet poistného.

B) Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

Príspevok na organizovanie :

- divadelných predstavení, vzdelávacích činnosti
- športových podujatí (športový deň zamestnancov školy , volejbalový turnaj zamestnancov školstva ...)
- spoločenských posedení (rezortný deň zamestnancov školstva, vianočné posedenie zamestnancov školy)
- úhrada nákladov na sauny, bazény, masáže a solária – príspevok bude prerokovaný so ZO OZPŠaV
- tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Príspevok bude poskytnutý po odsúhlasení nadpolovičnou väčšinou zamestnancov školy.

5. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky :

a/ jednorazový príspevok za humánnu činnosť (darcovstvo krvi)

- Zlatá Jánskeho plaketa : 50 €
- Diamantová Jánskeho plaketa : 60 €

b/ ďalší humánny čin (záchrana života, darcovstvo kostnej drene)

do výšky : 50 €

c/ vzdelávacia činnosť (školenie BOZP, pracovno-právne vzťahy)

do výšky : 15 € na osobu

d/ úhrada nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania/ kancelárske potreby, občerstvenie, obed/ **do výšky : 20 € na osobu**

e) jednorazový finančný príspevok zamestnancom školy, pri príležitosti dovŕšenia 50 a 60 rokov **vo výške 100,00 eur .**

ČLÁNOK 4

Zdaňovanie

Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu sa riadi všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sú platné v aktuálnom období.

ČLÁNOK 5

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť dňom 1. januára 2023.

Mgr. Marta Tomalová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

PaedDr. Katarína Jarošová
riaditeľka školy