

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

ZO OZ PŠaV pri ZŠ Kvačany,

a

**Základnej školy, Kvačany 227, 032 23 Kvačany
na rok 2024**

V Kvačanoch, dňa: 10. 01. 2024

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 10.01.2024 medzi zmluvnými stranami

(presný názov zmluvných strán, sídlo, IČO, meno priezvisko zástupcu oprávneného kolektívnu zmluvu podpísať), napr.:

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole, Kvačany 227, 032 23 Liptovská Sielnica. IČO: 42223822, zastúpenou Petrom Kuchtom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 1 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 07.12.2015, (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Kvačanoch, Kvačany 227, IČO: 37813455, zastúpenou Máriou Rypákovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

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.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (3) Na účely tejto KZ sa môže používať na spoločné označenie ZO a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (zákon č.553/2003 Z. z.) skratka „OVZ“, namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme (zákon č. 552/2003 Z. z.) skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.
- (4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 10. januára 2024 a končí 31. decembra 2024, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná inak.
- (5) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
- (6) Pokiaľ do 31.12.2024 nebude podpísaná medzi zmluvnými stranami KZ na rok 2025 táto KZ je platná aj po 31.12.2024 do dňa podpisania novej KZ zmluvnými stranami.

Článok 2 Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 3 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZO a zabezpečiť jej distribúciu na pracoviská v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) ZO na pracovisku sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 4 Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Osobné príplatky (ďalej OP) sa budú poskytovať zamestnancom v zmysle prijatých kritérií dohodnutými medzi zmluvnými stranami.
- (2) Výšku priznaného OP môže riaditeľ školy znížiť alebo odobrať len v prípade, ak u zamestnanca pominú dôvody na jeho poberanie v rámci kritérií na poskytnutie OP, prípadne v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny alebo z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov. Akékoľvek zmeny v OP vopred prerokuje riaditeľ školy so zamestnancom.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:
 - a) pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva špecializovanú činnosť (triedny učiteľ), patrí príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva vo dvoch alebo viacerých triedach

- b) 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 24%, alebo 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických alebo odborných zamestnancov.
- (4) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Iné príplatky a náhrady vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v zmysle zákona OVZ.
- (5) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavne prehľbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6% z platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov. Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej alebo druhej atestácie.
- (6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku po odpracovaní minimálne 2 rokov u zamestnávateľa vo výške 1 funkčného mesačného platu. Ďalšie odmeny budú vyplatené v zmysle prijatých kritérií pre poskytovanie odmeny dohodnutých zmluvnými stranami.

Článok 5

Výplata platu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15-ty deň nasledujúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu, prípadne na viac účtov určených zamestnancom.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena ZO,

v prospech účtu Rady ZO, č. účtu: SK10 7500 0000 0040 1588 1152, vo výške 1%, vždy do 15-teho dňa v mesiaci, v ktorom sa plat vypláca

(4) ZO sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 6

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

(3) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa.

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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%, odchodné vo výške jeho dvoch funkčných plátov, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

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

Článok 7

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2024 je 2% z hrubej mzdy zamestnancom zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za svojho zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 10 €/mesačne.
- (3) Zamestnávateľ sa zväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje so ZO a dohodne so zamestnancom.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzavrieť zamestnávateľskú zmluvu s príslušnou správcovskou spoločnosťou, s ktorou má na doplnkové dôchodkové sporenie uzavretú účastnícku zmluvu zamestnanec.

Článok 8

Pracovné podmienky

- (1) Zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a 1/2 hodiny týždenne. (čl. II. 1 KZVS).
- (2) Výmera dovolenky je podľa ZP pre pedagogických zamestnancov osem týždňov podľa vyššej kolektívnej zmluvy deväť týždňov v kalendárnom roku (učitelia, riaditeľ, zástupcovia, vychovávatelia, odborní zamestnanci). Nepedagogickí zamestnanci majú podľa Zákonníka práce zákl. výmeru dovolenky päť týždňov po dovŕšení 33 rokov veku podľa vyššej kolektívnej zmluvy šesť týždňov. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie dovolenky i počas školského roka v odôvodnených prípadoch, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
- (3) Pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci môžu vykonávať prípravu na výchovno - vzdelávací proces alebo ďalej sa vzdelávať aj mimo pracoviska v rámci týždenného pracovného času (6 hodín týždenne) v zmysle pracovného poriadku.
- (4) Zamestnávateľ bude včas informovať výbor ZO o všetkých prípadoch rozvázovania pracovného pomeru za strany zamestnávateľa a vopred prerokuje tieto prípady s výborom ZO.
- (5) Zamestnávateľ bude pri skončení pracovného pomeru zohľadňovať (pri splnení plnej kvalifikácie a trvalého pracovného pomeru)
 - a. zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou
 - b. osamelých zamestnancov, ktorí sa starajú najmenej o jedno nezaopatrené dieťa

- c. zamestnancov v lehote 5 rokov pred nárokom na starobný dôchodok.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy , práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 9

Obdobie sociálneho mieru, jeho prerušenie, riešenie kolektívnych sporov, individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak nedôjde k postupu podľa článku 2 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 2 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, tj. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991,zák.č.54/1996 Z.z., zák. č.519/1991 Zb., zák.č.209/2001 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Pri riešení kolektívnych sporov, individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností budú zmluvné strany postupovať v zmysle platných právnych noriem a pracovného poriadku.
- (4) 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, že budú postupovať v zmysle zákonov uvedených v ods.2 tohto článku.
- (5) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (6) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú podrobnejšie upraviť postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.
- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje dôsledne dodržiavať ustanovenia § 13 antidiskriminačného zákona č. 365/ 2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO na pracovisku, aby mohli riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO poskytnúť jej :
 - a) jednu miestnosť na výkon činnosti ZO a výboru ZO, ktorý je jej štatutárny orgán

- b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod./ na svoj náklad, používanie kopírovacieho prístroja, počítača, tlačiarne, internetu a podľa možnosti kancelárske potreby.
 - c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- (2) Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov v zmysle podpory odborovej organizácie.
 - (3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru ZO , funkcionárom, ZO a funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady ZO OZ PŠaV ,KR ZO, do príslušných sekcií a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania ZO, v nevyhnutnom rozsahu na školenia, porady, kolektívne vyjednanie a akcie poriadané Radou ZO, KR ZO a OZ PŠaV na Slovensku.
 - (4) Zamestnávateľ umožní úpravu rozvrhu hodín predsedovi ZO v dohodnutý deň na zabezpečenie činnosti ZO a Rady ZO.

Článok 11

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - (a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie, písomne informovať odborovú organizáciu, vopred prerokovať s odborovou organizáciou v zmysle ZP § 74 a zákona ZOVZ,
 - (b) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV č.j.3790/97-III/11 zo dňa 1.12.1997,najmä:
 - nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§149 ods.1 ZP, zákon č.330/1996 Z.z. NR SR,
 - v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov (§ 237 - § 239 ZP a záväzkov z tejto KZ,
 - (c) informovať o záväznom limite mzdových prostriedkov na kalendárny rok, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách ,
 - (d) informovať o použití a zmenách mzdových prostriedkov, poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (P1- 04)
 - (e) informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v oblasti s aplikáciou zákona OVZ nariadenia vlády SR, ktorými sa ustanovujú katalógy pracovných činností,
 - (f) informovať o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 146 a § 147 ZP, § 8a až 8f zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 6 nar. vlády SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP).

Článok 12

Závazky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 9 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 kolektívnej zmluvy.

Článok 13

Ochrana práce a kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Povinnosti zamestnávateľa v oblasti BOZP vyplývajú z § 146 a § 147 Zákonníka práce a § 8 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmenách a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho :
 - a) poveril zmluvne dojednaného bezpečnostného technika, ktorý vykoná najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia (do mája 2019). Od 1. júna 2019 bude posúdenie pracovného prostredia vykonávať overený poskytovateľ pracovno-zdravotnej služby.
 - b) bude odstraňovať nedostatky zistené pri kontrole
 - c) bude poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev a obuv
 - d) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnanec povinný udržiavať v použiteľnom stave
 - e) zamestnávateľ je povinný kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi, a v prípade potreby ich obnovovať
 - f) oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
 - g) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci so ZO zhodnotiť minimálne
 - a) 1-krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - b) 1-krát za rok rozsah, podmienky a obnovu poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 14

Zdravotnícka starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca v zmysle zákona č. 577/2004 Z. z. (Liečebný poriadok). Poplatok za preventívnu a vstupnú lekársku prehliadku preplatíme zamestnancovi z bežného účtu na základe dokladu o platbe od ošetrojúceho lekára
- 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 1.dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od 4.dňa do 10.dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č.462/2003 Z. z.).

Článok 15

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie zamestnancom v zmysle § 152 ZP.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vo výške 0,30 € na jedno hlavné jedlo.
- (3) Odobratie stravy v školskej jedálni sa umožní aj zamestnancom počas dovolenky alebo po dobu prvých 3 dní PN alebo OČR.(okrem prípadov infekčných a vírusových ochorení).
- (4) V školskej jedálni sa umožní stravovanie dôchodcom i cudzím stravníkom, v zmysle VZN obce Kvačany č.3/2013 a jeho ďalších dodatkov.

Článok 16

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3)

Článok 17

Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde a zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Povinný prídela je vo výške 1% a ďalším prídedom najmenej 0,05 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ.

Článok 18 Životné jubileá

Zamestnanec na základe písomnej žiadosti môže požiadať zamestnávateľa o bezplatné využitie priestorov školy a školskej jedálne na oslavu životného jubilea (30,40,50,60...), v čase mimo vyučovania. Zamestnanec je povinný, priestor odovzdať zamestnávateľovi v nepoškodenom a pôvodnom stave.

Štvrtá časť

Článok 19 Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať 1-krát ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy najneskôr do konca februára nasledujúceho roka.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden exemplár a ďalšie budú k dispozícii pre pedagogických a nepedagogických zamestnancov.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Kvačanoch, dňa 10. januára 2024

Peter Kuchta
predseda ZO OZ PŠaV

Mgr. Mária Rypáková
riaditeľka ZŠ