

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená
medzi zmluvnými stranami:

**Základná organizácia Odborového zväzu PŠ a V na Slovensku pri
Základnej škole s vyučovacím jazykom maďarským J.Erdélyiho, ul. Fábryho 36,
Veľké Kapušany
IČO 42104181**

Zastúpená: Mgr. Judit László, predsedníčkou ZO
(ďalej "odborová organizácia")

a

**Základná škola Jánosa Erdélyiho s VJM Fábryho 36, Veľké Kapušany
Erdélyi János Alapiskola - Nagykapos
IČO 35542292,**

Zastúpená: Mgr. Emőke Urbán, riaditeľkou školy
(ďalej „zamestnávateľ“)

Prvá časť ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán a na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávneným odborovým orgánom pre kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy v zmysle zákona č.2/1991 Zb. z o kolektívnom vyjednávaní je predseda ZO.

Plnomocenstvo výboru ZO zo dňa 5.11.2024 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.04.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

3. Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé či protizákonné dôsledky, resp. iné opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

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

3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom **01. januára 2025** a končí **31. decembra 2026**. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby platnosti ktorakolvek zo zmluvných strán

nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

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 z dôvodu zmien legislatívnych, sociálnych a mzdových. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na daný kalendárny rok prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľom s obsahom tejto KZ do **30** dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. 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 povinnosti v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7 Príplatky

1. Príplatok za riadenie

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za zastupovanie

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. Osobný príplatok

(1) 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. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

(4) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania

dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

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

5. Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

6. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

7. Príplatok za prácu vo sviatok

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

8. Plat za prácu nadčas

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60% . Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 5, 6, 7 tohto článku (§ 19 OVZ).

2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna. V tomto prípade príplatok zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi príplatok. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

3) Účasť na školských i mimoškolských podujatiach, v škole v prírode, výletoch a na akciách organizovaných školou, bude refundovaná formou náhradného voľna.

9. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

- 1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca (§ 14c OVZ).
- 2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- 3) 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.

10. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia (§ 14d OVZ)

1. Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa (§ 14d OVZ).

2. Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom mzdovom predpise školy v závislosti od počtu

- a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
- b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
- c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

3. Príplatok podľa odseku 1 je najviac 5 % z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

11. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca (§ 14e OVZ)

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
 - a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,

- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
 - (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
 - (4) Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
 - (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
 - (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
 - (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
 - (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
 - (9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026 (§ 14e OVZ).

Článok 8 **Odmeny**

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností stanovených pracovnou zmluvou a pracovnou náplňou
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy.

Zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 rokov a pri dosiahnutí 60 rokov veku zamestnávateľ vyplatí odmenu až do výšky funkčného platu, pričom zohľadní počet nepretržite odpracovaných rokov na ZŠ takto:

- Do 5 rokov do 30% funkčného platu
- Do 10 rokov do 50% funkčného platu
- Do 15 rokov do 80% funkčného platu
- Nad 15 rokov do plnej výšky funkčného platu.

Článok 9

Odstupné a odchodné § 76 a § 76a ZP

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 alebo 2 Zákonníka práce, v sume **jedného** funkčného platu zamestnanca.

2. Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer skončí podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku pri skončení pracovného pomeru odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. f) ZP v sume: odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, v sume **jedného** funkčného platu zamestnanca.

3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume 2 funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

4. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume predstavujúcej 2% jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety. Zamestnávateľ sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľskú zmluvu nezrušiť.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 11

Určenie platu nepedagogickým zamestnancom

1. Zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti nepedagogické sa tarifný plat určí podľa príslušnej stupnice platových taríf, do ktorej je zaradený v závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba praxe v inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 12 **Výplata platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca udeleného v dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena.

Článok 13 **Pracovný čas zamestnancov**

Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy.

Článok 14 **Pracovný pomer na dobu určitú**

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa § 48 ods. 4 písm. d) je možné pri vykonávaní týchto pracovných činností: učiteľ, vychovávateľ, pedagogický asistent učiteľa, nepedagogický pracovník (administratívny, upratovačka, údržbár, kuchár).

Článok 15 **Dôležité osobné prekážky v práci**

1. Zamestnanec má podľa § 141 ZP ods. 2 a) nárok na vyšetrenie, alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení s náhradou mzdy najviac na 7 dní v kalendárnom roku a podľa ods. 2.c) nárok na sprevádzanie rodinného príslušníka s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku.

2. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov vyšetrenia alebo ošetrovania alebo z dôvodov sprevádzania člena rodiny v zdravotníckom zariadení sa upravuje nasledovne:

- ak pracovný pomer vznikol v období od 1.1. do 30.4. – ročný nárok sa nekráti, zamestnanec má nárok na 7 pracovných dní,

- ak pracovný pomer vznikol v období od 1.5. do 31.8. kalendárneho roka , skráteneý ročný nárok je 2/3 ročného nároku čo predstavuje 5 pracovných dní,
- ak pracovný pomer vznikol v období od 1.9. do 31.12. kalendárneho roka, skráteneý ročný nárok je 1/3 ročného nároku čo predstavuje 3 pracovné dni.

Článok 16

Dovolenka na zotavenie

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

2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpať dovolenku mimo letných, zimných a jarných prázdnin v počte 5 dní v kalendárnom roku na vybavovanie úradných vecí. Výnimku tvoria zamestnanci pred a po nástupe na MD, RD a zamestnanci, ktorí sa zúčastňujú na ďalšom vzdelávaní s cieľom získať odbornú a pedagogickú spôsobilosť, môžu čerpať viac ako 5 dní.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17

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 v zákone č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3. Právo zamestnancov na štrajk, je zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 18

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, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzuje 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/.

3. Pre členstvo v odboroch alebo činnosť v odborových orgánoch, pre výkon funkcií, kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvolané žiadne postihy ani iné nepriaznivé dôsledky.

Článok 20

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť materiálno-technické zabezpečenia a uhrádzať všetky výdavky súvisiace s jej činnosťou.

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu podľa pozvánky vyšších odborových orgánov.

Článok 21

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 z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa /§ 12 ZOVZ/
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana /§ 240 ods. 9 ZP/
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP /39 ods.2 ZP/
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§ 87 ods.2 ZP/
- zavedenie konta pracovného času (§87a ods.1 ZP)
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (87a ods. 2 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§88 ods. 1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§90 ods. ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia /§ 91 ods.2 ZP/
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas /§ 97 ods.6 a 9 ZP/
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok /§ 111 ods.1 ZP/
- na určenie hromadného čerpania dovolenky /§ 111 ods.2 ZP/
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu/§ 142 ods.4 ZP/
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce /§ 144a ods.6 ZP/
- určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov).

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platovej neschopnosti zamestnávateľa (§22 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmenej 1 mesiac vopred:
 - a) chystaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods. 1 ZP),
 - b) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - c) dôvode prechodu,
 - d) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov.
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne /§ 47 ods.4 ZP/
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili /§ 48 ods. 8 ZP/

- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas /§ 49 ods. 6 ZP/
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať /§ 73 ods. 2 ZP/
 - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu /§ 73 ods.2 a 4 ZP/
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne 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 /§ 229 ods. 1,2 ZP/
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP /NV SR č395/2006 Z. z./
- o použití mzdových prostriedkov poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy/P1-04/

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- 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 /§ 74 ZP/
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§ 86 ods. 1 ZP/
- zavedenie pružného pracovného času /§ 88 ods. 1 ZP/
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja /§ 94 ods. 2 ZP/
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§152 ods. 8, písm. a/ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie /§ 153 ZP/
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou /§ 159 ods.4 ZP/
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50,- eur/§ 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, štruktúra 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, splnutie, 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/

d)umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady/§ 239 ZP/

Článok 22

Záväzky odborovej organizácie

1.Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 17 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.

4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 23

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 v záujme toho sa zaväzuje:

- a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ 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 umývadlá, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
 - j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 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).
 - o) v prípade nepriaznivých klimatických podmienok (tropický deň s teplotou nad 30°C) uplatniť primerané krátenie pracovného času.

Článok 24

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia v záujme kontroly stavu BOZP u zamestnávateľa má právo v súlade s § 149 ZP:

a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje 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, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,

d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 25 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ bude vyžadovať vstupné lekárske prehliadky všetkých zamestnancov pri vzniku pracovného pomeru.

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

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

b) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu /§ 8 zákon č. 462/2003 Z. z.

c) zabezpečí pedagogickým zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z).

Článok 26 **Príspevok na regeneráciu pracovnej sily**

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily. Za služby, ktoré zamestnanec využije na regeneráciu pracovnej sily, sa považujú najmä:

- služby rehabilitačných zariadení,
- služby športových zariadení,
- služby kultúrnych zariadení,
- služby rekreačných zariadení.

Zabezpečenie týchto služieb a evidenciu žiadateľov vykonáva zamestnávateľ. Za náklady súvisiace so službou na regeneráciu pracovnej sily sa považujú aj preukázané cestovné náklady, náklady za pobyt a stravu.

Zamestnávateľ umožní bezplatné využívanie vlastných športových zariadení pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov vo vzájomne dohodnutom rozsahu v čase mimo vyučovania (telocvične, športový areál).

Zamestnanec môže uplatniť u zamestnávateľa príspevok na rekreáciu podľa § 152a ZP. Zásady pre poskytnutie príspevku na rekreáciu pre podporu cestovného ruchu SR sú určené takto:

A. Základné ustanovenia

1. Podľa zákona č. 347/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa (nie dohody vykonávané mimo pracovného pomeru), trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na

základe jeho písomnej žiadosti príspevok a to v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,00 € za kalendárny rok.

2. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere, ktorý zodpovedá kratšiemu pracovnému úväzku.

3. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie.

4. Príspevok a rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

5. Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.

B. Oprávnené výdavky

Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca za:

1. Služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území SR,

2. Pobyt obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR.

3. Ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území SR, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby.

4. Organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území SR pre dieťa zamestnanca, ktoré navštevuje ZŠ alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávaním.

5. Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca podľa predchádzajúceho odseku na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti, osvojené dieťa a iná osoba, ktorá žije so zamestnancom v spoločnej domácnosti a ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.

6. Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky podľa predchádzajúcich odsekov najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením kompletných účtovných dokladov a písomnej žiadosti zamestnanca. Súčasťou účtovných dokladov (faktúr) musí byť označenie – meno a trvalé bydlisko zamestnanca.

7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení úplných dokladov a splnení požadovaných podmienok pre príspevok v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

8. Príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude zamestnávateľ považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom sa rekreáciu začala.

9. Suma, ktorú poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ako príspevok na rekreáciu, sa nebude zamestnancovi zdaňovať.

10. Zamestnanec a ani zamestnávateľ zo sumy príspevku na rekreáciu neplatia žiadne odvody na zdravotné a sociálne poistenie.

Článok 27 **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

2. Zamestnávateľ bude zabezpečiť stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

3. 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 v sume 0,45 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 28 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

2. Pedagogickému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b),

b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,

c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

3. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa voľna podľa odseku 2 písm. a).

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

Článok 29 **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením vo výške 1 % a

b) ďalším prídedom vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Základom na určenie ročného prídeldu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídeldu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom v prílohe 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Článok 30 **Záverečné ustanovenia**

1. Dňom podpísania tejto KZ stráca platnosť a účinnosť KZ zo dňa 27.08.2021, vrátane jej príloh a dodatkov, ktoré boli v súvislosti s touto kolektívnou zmluvou podpísané.

2. Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť najskôr deň po zverejnení v Centrálnom registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods.6 zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise tejto KZ, zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

3. Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Zamestnávateľ obdrží jeden podpísaný exemplár a predseda odborovej organizácie po dvoch podpísaných exemplároch.

4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Veľkých Kapušanoch, dňa 09.12.2024



Mgr. Liliana Čermáková
riaditeľka ZŠ J. Erdélyiho s VJM


73-1020-307
ZO OZ PŠaV na Slovensku

Mgr. Judit László
predsedníčka Rady ZO OZ PŠaV

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


Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej škole vyučovacím jazykom maďarským J. Erdélyiho, ul. Fábryho 36, Veľké Kapušany, IČO 42104181, na základe uznesenia výboru ZOOZ, č.2, zo dňa 05.11.2024, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Juditu László, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2025-2026 ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2025-2026 v mene našej základnej organizácie.

Vo Veľkých Kapušanoch, 05.11.2024


.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Vo Veľkých Kapušanoch, 08.11. 2024


.....
Mgr. Judit László

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

- 1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- 2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: SK13 0200 0000 0016 3687 0057
- 5) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční najneskôr do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- 6) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- 7) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda odborovej organizácie.
- 8) Finančné príspevky budú vyplatené v deň výplaty, ako jej súčasť.

Článok 2 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

a) Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov /§ 152 ZP/ na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,45 €.

b) Doprava do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.

c) Sociálna výpomoc nenávratná

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

1. Pri úmrtí zamestnanca **170 euro.**
2. Pri úmrtí rodinného príslušníka /manžel, manželka/ **70 euro.**
3. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
4. V mimoriadne závažných dôvodoch /napr. živelná pohroma/ poskytnú sociálnu výpomoc maximálnou sumou **170euro.**
5. Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky **40 euro za rok.**

d) Dary a odmeny

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu.

e) Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri ťažkých úrazoch rehabilitáciu do výšky 7 euro mesačne pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu.

f) Exkurzno – vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno–vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoloňovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok na vzdelávacie zájazdy. Za náklady súvisiace s exkurzno-vzdelávacími zájazdmi sa považujú aj preukázané cestovné náklady, náklady za pobyt a stravu.

g) Príspevok na kultúrno – spoločenské a športové podujatia

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na kultúrno – spoločenské alebo športové podujatia organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

Príspevok sa vzťahuje na nasledovné kultúrno – spoločenské podujatia:

- poznávacie turistické výlety
- športové podujatia
- oslava Dňa učiteľov
- oslava DŽ
- posedenie so zamestnancami školy
- divadelné predstavenie
- vianočný peňažný príspevok – hodnota podľa stavu finančných prostriedkov v SF

h) Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily. Za služby, ktoré zamestnanec využije na regeneráciu pracovnej sily, sa považujú najmä:

- služby rehabilitačných zariadení,
- služby športových zariadení,
- služby kultúrnych zariadení
- služby rekreačných zariadení,
- Poskytnutie zamestnaneckého benefitu vo forme peňažného príspevku na regeneráciu pracovnej sily v rovnakej výške pre každého zamestnanca (na skrátenej úväzok je výška príspevku alikvotne prepočítaná úväzku) – hodnota podľa stavu finančných prostriedkov na účte SF.

Zabezpečenie týchto služieb a evidenciu žiadateľov vykonáva zamestnávateľ. Za náklady súvisiace so službou na regeneráciu pracovnej sily sa považujú aj preukázané cestovné náklady, náklady za pobyt a stravu.

V prípade organizovania rekondičného pobytu pre zamestnancov, alebo iných poznávacích výletov, účastníkom podujatí sa poskytuje pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce.

Zamestnávateľ umožní bezplatné využívanie vlastných športových zariadení pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov vo vzájomnej dohodnutom rozsahu v čase mimo vyučovania (telocvičňa, športový areál).

Článok 3 **Rozpočet sociálneho fondu**

1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu:	12.613,46 €
• Povinný a ďalší prídely vo výške 1,25 %	9.510,06 €
• zostatok SF z predchádzajúceho roka (2024)	2.672,84 €
2) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu:	8.348,95 €
• príspevok na stravovanie (0,45 €/vydaný obed)	3.198,15 €
• deň učiteľov	934,45 €
• regenerácia pracovnej sily	4.974,93 €
• vianočné posedenie	1.175,- €
• vianočný peňažný príspevok	0 €
• poznávacie turistické výlety pre neped. zam.	0 €

Článok 4 Hospodárenie s fondom

1. Pre hospodárenie s fondom je zostavený vlastný rozpočet. Zamestnávateľ môže vykonať presuny medzi jednotlivými rozpočtovými položkami rozpočtu fondu pri dodržaní celkovej výšky rozpočtovaných výdavkov fondu.
2. Rozpočet výdavkov bude upravovaný v nadväznosti na plnenie príjmov.
3. Správu prostriedkov fondu vykonáva oddelenie ekonomické. Za hospodárenie s fondom zodpovedá riaditeľka školy a vedenie školy.

Článok 5 Záverečné ustanovenie

1. Na príspevky z fondu, s výnimkou príspevku na závodné stravovanie nie je právny nárok.

Článok 6

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu nadobúdajú účinnosť dňom 01.01.2025 a tvoria prílohu č. 2 Kolektívnej zmluvy pre zamestnancov školy.



Mgr. Emőke Urbán
riaditeľka ZŠ J. Erdélyiho s VJM,
Veľké Kapušany

79-1020-807
ZO OZ PŠaV na Slovensku

Mgr. Judit László
predsedníčka Rady ZO OZ PŠaV
na ZŠ J. Erdélyiho s VJM Veľké Kapušany