

Základná škola Sol' 53, 09435 Sol'

Kolektívna zmluva na rok 2021

Uzatvorená dňa 08.01.2021 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Sol' 53, IČO: 42079519 zastúpenou PaedDr. Zuzanou Vagnerovou splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 13. 03. 2013 (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou, Sol' 53, IČO: 37873334, zastúpenou PaedDr. Pavlom Hybalom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

PRVÁ ČASŤ

ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 13.03.2013, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Zuzanu Vagnerovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 12.12.2001. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

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

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

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 2021 a končí 31. decembra 2021, resp. do podpísania KZ na rok 2022. Účinnosť článkov, t.j. článkov 7, 8, 10, 13, 14, 23, 25 a 27, ktoré sú viazané na rozpočet končí dňom 31.12.2021.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok 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, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. z. články 7, 8, 10, 13, 14, 23, 25 a 27, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že po podpísaní KZ doručí jeden rovnopis predsedovi odborovej organizácie, a to v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

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

DRUHÁ ČASŤ

INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť, platové podmienky

1. Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe č. 6 **zákona 553/2003 Z. z (§ 8 zákona 553/2003 Z. z)**.
- (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 zvereného 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 zákona 553/2003 Z. z**).
- (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. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
 - a) 6 % 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, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
- (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 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.

4. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

- (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.
- (2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
 - a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
 - b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
 - c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
- (3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac **5%** z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

5. Príplatky za výkon špecializovanej činnosti príplatky

- (1) 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 % (§ 13 b odst. 1 zákona 553/2003 Z. z)
 - b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 14 % (§ 13 b odst. 1 zákona 553/2003 Z. z)
 - c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 14 % (§ 13 b odst. 2 zákona 553/2003 Z. z)
 - d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo u dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 14 % (§ 13 b odst. 2 zákona 553/2003 Z. z)

Príplatok za výkon špecializovaných činností podľa písmena a) až d) sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

e) pedagogickému 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 alebo začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro-centov nahor.

(§ 13 b odst. 2 zákona 553/2003 Z. z.)

(2) 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 zákona č. 553/2003 Z. z.).

(3) 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 zákona č. 553/2003 Z. z.).

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 zákona č. 553/2003 Z. z.).

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%. Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že mu za prácu nadčas poskytne náhradné voľno v zmysle *Dohody o vykonaní práce nadčas a náhradnom voľne* (príloha 2).

Odmena za pracovné zásluhy

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku. Môže mu priznať sumu vo výške jeho jedného funkčného platu a to za predpokladu, že v ZŠ Soľ odpracoval 10 rokov v kalendárnom roku životného jubilea zamestnanca. (§ 20 ods. 1 písm. c/ zákona č. 553/2003 Z. z.).

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu pri prvom skončení pracovného pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak to rozpočtové možnosti dovoľujú. Výška odmeny bude diferencovaná v závislosti od počtu odpracovaných rokov v ZŠ Soľ:

- a.) od 0 do 5 rokov sa odmena neposkytuje
- b.) od 5 do 8 rokov sa priznáva odmena najviac v sume 1/3 naposledy priznaného funkčného platu
- c.) od 8 do 12 rokov sa priznáva odmena najviac v sume 2/3 naposledy priznaného funkčného platu
- d.) od 13 rokov sa priznáva odmena najviac v sume priznaného funkčného platu.

Pri výpočte odmeny podľa písmen b) a c) sa výška odmeny zaokrúhli matematicky na eur.

(6) Ušetrené mzdové prostriedky zamestnávateľ percentuálne prerozdelí zamestnancom na konci kalendárneho roka.

Článok 8

Osobný príplatok

(1) 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. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 zákona č. 553/2003 Z. z.).

(a) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria podľa pracovného poriadku resp. poriadku odmeňovania.

(b) 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.

(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.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na základe dohody o zrážkach zo mzdy bude mzdu poukazovať iba na jeden účet zamestnanca, ktorý si zamestnanec určí sám. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP)

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že umožní zasielať zamestnancovi výplatnú pásku obsahujúcu údaje podľa § 130 ods. 5 Zákonníka práce elektronickými prostriedkami a to na e-mailovú adresu zamestnanca, tak aby bolo poskytovanie výplatnej pásky e-mailom v súlade s Nariadením GDPR.

Článok 10

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ ukončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce 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) 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) Jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 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) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej v sume jeho 2 funkčných platov, 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.

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

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

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

(3) 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.

(4) Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety 3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

(5) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 12

Určenie platu nepedagogickým zamestnancom v závislosti od dĺžky praxe

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, a to v závislosti od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 zák. č. 553/2003 Z. z.).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí budú prijatí na zastupovanie na pozíciu upratovačka alebo pomocná sila v školskej jedálni a budú poberateľmi starobného dôchodku, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, a to nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 zák. č. 553/2003 Z. z.).

Článok 13

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona odmeňovaní v sume 100,-eur, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

(2) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. (Príloha č. 3)

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KZVS Čl. II. Bod 1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 Zákonníka práce zamestnávateľ v roku 2021 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) 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 15

Pracovný pomer na dobu určitú.

Zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát podľa ustanovenia § 48 ods. 2.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu podľa § 48 ods. 4, písm. d) Zákonníka práce pre kategórie pedagogických a nepedagogických zamestnancov, ktorí:

- a) vykonávajú prácu učiteľa predmetov náboženská výchova - pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 Zákonníka práce je na kratší pracovný čas
- b) vykonávajú prácu vychovávateľa v ŠKD - pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 Zákonníka práce je na kratší pracovný čas
- c) vykonávajú prácu pedagogického asistenta pre žiakov zo SZPO - pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 Zákonníka práce je na kratší pracovný čas
- d) vykonávajú prácu pedagogického asistenta pre žiakov ZP a to najdlhšie na dobu poskytovania finančných prostriedkov na uvedený účel
- e) pre kategóriu zamestnancov školskej jedálne, ktorí vykonávajú prácu pomocnej sily v školskej jedálni a to najdlhšie na dobu poskytovania finančných prostriedkov na uvedený účel
- f) u zamestnancov, ktorých pracovná činnosť je v rozsahu najviac 10 hodín týždenne bude zamestnávateľ postupovať podľa § 228 a) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce - dohody o pracovnej činnosti.
- g) pre kategórie odborných zamestnancov (školský špeciálny pedagóg, školský psychológ, sociálny pedagóg, liečebný pedagóg) – pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 Zákonníka práce na kratší pracovný čas.
- h) pre kategórie pedagogických zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu pedagogického asistenta v projekte „ Zvýšenie inkluzívnosti vzdelávania v ZŠ Sol’ „, a to najdlhšie na dobu potrebnú pre skončenie projektu

Článok 16

Dovolenka na zotavenie

- (1) V zmysle KZVS, Čl. II. Bod 2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- (2) Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
- (3) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (4) Zamestnávateľ po zvážení poskytne na požiadanie zamestnanca s udaním vážneho dôvodu 5 dní dovolenky v školskom roku mimo jarých a letných prázdnin.

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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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

Článok 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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za neplnenie dohodnutého záväzku v sume 333,00 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 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 a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie

práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 6 ZP).

(3) Zamestnávateľ umožní zamestnankyni, ktorá je na materskej dovolenke nastúpiť do jedného roka od nástupu na materskú dovolenku na pôvodné pracovné miesto. V prípade, že zamestnankyňa požiada o rodičovskú dovolenku, zamestnávateľ sa s ňou dohodne o termíne ukončenia rodičovskej dovolenky najdlhšie do dvoch rokov. Zamestnankyňa je povinná najmenej jeden mesiac pred nástupom na MD, RD alebo pri ukončení MD, RD informovať o tom písomne zamestnávateľa.

(4) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi v odôvodnených prípadoch neplatené voľno maximálne jeden školský rok s nárokom návratu na pôvodné pracovné miesto, maximálne raz za desať rokov.

Článok 20

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

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

- a) Zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod./ na svoj náklad,
- b) 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 kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávania a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- c) Priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

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

Článok 21

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

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

- a) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie, alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 ZP), - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP,

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohli 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 dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného plánu (§ 142 ods. 4 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 5 písm. a/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 5 písm. b/ZP),
- určenie prídela do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP)
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 7 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 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)

- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2a 4 ZP)

- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 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 záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať

rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP)

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

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych 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)

- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)

- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP)

- zariadenia práce v dňoch prac. Pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)

- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)

- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)

- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 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 33,19 € (§ 191 ods. 4 ZP)

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ZP)

- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ZP)

- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ZP)

- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy

zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ZP)

- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ZP)

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 (§ 237 ods. 4 a §239 ZP)

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však: - predseda výboru ZO 2 dni v roku

- členovia výboru ZO 1 deň v roku
- členovia komisie BOZP 2 dni v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 1 deň v roku
- členovia orgánov OZPŠaV 2 dni v roku

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku
- členovia výboru ZO 1 deň v roku
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 1 deň v roku
- členovia orgánov OZPŠaV 2 dni v roku

Článok 22

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej 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 § 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

a) 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, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP,

d) Pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),

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 od. 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 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

k) Znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP),

l) Vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),

- m) Kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/zákona o BOZP),
- n) Umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZPŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

Článok 24

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,
 - f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach
 - g) alebo pri pracovných postupoch.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
 - a) raz do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - b) raz za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 25

Zdravotnícka starostlivosť

Na základe zákona č. 479/ 2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý nadobudol účinnosť 01. Januára 2012. V zmysle § 21 ods. 2 zákona č. 124/2006 Z. z. v znení účinnom od 01. Januára 2012: „**Zamestnávateľ nie je povinný zabezpečiť pracovnú zdravotnú službu pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do prvej alebo druhej kategórie**“

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad počas vedľajších prázdnin.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z. odstavec 2)
- e) zamestnávateľ umožní zamestnancom absolvujúcim počas školského roka kúpeľnú liečbu a čerpať na tento účel:
 1. nevyčerpanú minuloročnú dovolenku
 2. náhradné voľno
 3. tohoročnú dovolenku
 4. pracovné voľno s možnosťou nadpracovania potrebných hodín

Článok 26

Stravovanie

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

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

(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 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 0,30 € na jedno hlavné jedlo.

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

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 zákona č. 552/2003 Z. z. a 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) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní

b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie. V čase vedľajších prázdnin, resp. vzniku nepredvídaných situácií, keď je obmedzená prevádzka školy, môže zamestnávateľ:

a) prideliť všetkým pedagogickým zamestnancom primeranú prácu súvisiacu s plnením neodkladných úloh /samoštúdiom/ v nevyhnutných prípadoch aj mimo pracoviska (najviac 3 dni za školský rok).

Článok 28

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) Povinným prídelením je vo výške 1,00% a
- b) Ďalším prídelením vo výške 0,05%

Zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Článok 29

Čerpanie finančných prostriedkov

Finančné prostriedky základnej organizácie slúžia na ekonomické zabezpečenie činnosti a úloh základnej organizácie a na príspevky členom v týchto oblastiach :

- a) zasadnutia orgánov základnej organizácie,
- b) na hospodársko - právne výdavky základnej organizácie, podľa týchto zásad:

1. Zasadnutia orgánov ZO

- a) členská schôdza 2 x (občerstvenie na osobu do sumy 3 €) 126 €
- b) zasadnutie výboru ZO max. 4 x (občerstvenie na osobu do sumy 3€) 36 €

2. Hospodársko - správne výdavky

- a) nákup kancelárskych potrieb, rozmnožovanie materiálov 20 €
- b) poštovné podľa potreby 20 €

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 30

Záverečné ustanovenia

- (1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden rovnopis.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom, čo potvrdili svojim podpisom.
- (3) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- (4) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím KZ, ak o to požiada jedna zo zmluvných strán.
- (5) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu odborovej organizácie.

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa. **Príspevok zo SF sa poskytuje aj rodinným príslušníkom, bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.** Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

(2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

(3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú. 16 39628557/0200 vo VÚB Vranov nad Topľou. Základom na určenie **ročného prídeltu** do sociálneho fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídeltu do sociálneho fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Sociálny fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu najneskôr do konca príslušného mesiaca.

Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok vykoná **zamestnávateľ najneskôr do dňa 31. januára** nasledujúceho roka.

(5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

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

Čl. 2

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecnoplatných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,30 €**.

Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:
 - a) Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy **100 €**.
 - b) Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
 - pri 1 dieťati 100 €
 - pri 2 deťoch 132 €
 - pri 3 a viac deťoch 165 €
 - c) Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

2. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane vo výške:
- 1/10 vyčíslenej škody do sumy 3.319,- €
 - ak je škoda vyššia ako 3.319,- € maximálne vo výške 331,- €
- Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:
- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody
 - potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
 - fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
 - potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti
3. V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, pri dlhodobej PN nad 6 mesiacov do výšky 165 €, výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-tého a 60- tého roku života **50 €**
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške **33 €**
- pri narodení dieťaťa **34 €**
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu **25 €**
- za odpracované roky **20 - 20€, 25 - 25€, 30 - 30€, 35 - 35€, 40 - 40€, 45-45€**

Exkurzno - vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradit' náklady exkurzno-poznávacích zájazdov, výletov, rekondičných pobytov v tuzemsku i v zahraničí pre zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok max. do výšky **100,- €** na zamestnanca ročne. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Telovýchova

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom dborovou organizáciou, podľa plánu práce:

- volejbalový turnaj
 - stolnotenisový turnaj
 - plaváreň – permanentky platia len pre zamestnancov
- Účasť na športových podujatiach – ligový hokej, futbal a volejbal

Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne, v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, príspevok na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorí denne dochádzajú do miesta výkonu práce prostriedkami hromadnej dopravy (okrem MHD) vo výške 15 % z preukázaného mesačného cestovného.

Podmienkou poskytnutia príspevku je podanie písomnej žiadosti na predpísanom tlačive, v ktorej je zamestnanec povinný uviesť :

a) titul, meno a priezvisko, adresu trvalého bydliska

b) druh použitého dopravného prostriedku

c) výšku cestovného, ktoré dokladuje cestovnými lístkami, resp. potvrdením dopravnej spoločnosti o výške cestovného.

Príspevok na dopravu do zamestnania a späť sa vypláca v dvoch termínoch a to v zúčtovaní miezd za mesiac jún a za mesiac november.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami, pri príležitosti Dňa učiteľov, odchádzajúcimi do dôchodku, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch **do 8,50 €** na osobu a akciu.

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily, ktorý sa vyplatí bez preukazovania účelu jednorázovo v zúčtovaní miezd za mesiac november. Výška príspevku je 30,- € na rok, ktorá sa zarátava do hrubej mzdy zamestnanca, z ktorej sa odvádza poistné a zdaňuje sa 19%-ou sadzbou dane. Príspevok sa vyplatí všetkým zamestnancom a prepočíta sa podľa pracovného úväzku zamestnanca. Vypočítaná výška príspevku sa zaokrúhli matematicky na eura.

Zdaňovanie príjmov zo sociálneho fondu

Na základe zákona č. 595/2003 Z. z. o daní z príjmov a v znení neskorších predpisov, zdaniteľné peňažné i nepeňažné príjmy z prostriedkov sociálneho fondu sa zdaňujú preddavkami na daň vo výške 19 %.

Oslobodené od dane a od odvodov zo sociálneho poistenia sú:

- hodnota stravy poskytnutej zamestnávateľom
- hodnota nealkoholických nápojov poskytnutých zamestnávateľom
- rekreácie vo vlastnom rekreačnom zariadení
- prenájom rekreačných zariadení

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01.01.2020, ich účinnosť končí 31.12.2021, resp. do podpísania KZ na rok 2022.

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia

Základná škola Sol' č. 53, 094 35

ROZPOČET sociálneho fondu za rok 2021

Počiatočný stav na účte č. 1639628557/0200 k 01.01.2021	4.725,84 €
Predpokladaný prídel v roku 2021	6.500,00 €
SPOLU	11.225,84 €

Účel čerpania	Výška príspevku
Poplatok za stravu	2 100,00 €
Sociálna výpomoc	500,00 €
Peňažný dar - narodenie dieťaťa	68,00 €
Peňažný dar - 50. rokov	100,00 €
Peňažný dar - 60. rokov	50,00 €
Peňažný dar - odchod do dôchodku	66,00 €
Peňažný dar - odprac. roky	500,00 €
Zakúpenie venca na pohreb	60,00 €
Príspevok na rekreačné pobyty	3 000,00 €
Príspevok na dopravu do zamestnania	1 500,00 €
Príspevok na telovýchovu	150,00 €
Príspevok na regeneráciu pracovnej sily	1 600,00 €
Príspevok na "Deň učiteľov"	500,00 €
Príspevok na kultúrnu, spoločenskú a vzdelávaciu činnosť	500,00 €
SPOLU	10 694,00 €

Predpokladaný zostatok na účte č. 1639628557/0200 k 31.12.2021 531,84 €

Vypracovala : Mattová Alena

V Soli dňa 17.01.2021

Schválil : PaedDr. Pavol Hybala