

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 31.12.2021 medzi zmluvnými stranami:
s účinnosťou od **1. 1. 2022**

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole na Ulici 8.mája 640/39, 089 01 Svidník, IČO: 36158429, zastúpenou **Mgr. Danielou Kost'ovou**, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 22.9.2006 (ďalej Odborová organizácia) a Základnou školou so sídlom vo Svidníku na Ulici 8.mája, 640/39 vo Svidníku, IČO: 36158429, zastúpenou **Mgr. Jarmilou Petnuchovou**, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ) /nasledovné:

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.7, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 1 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 22.9.2006, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy **pani Danielu KOSTOVU**, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenstvo z 22.09.2006 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2.) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.1998, 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 na rok 2022, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 533/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „KZVS“

(4.) Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcich z právnych platných noriem.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1.) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 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.

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

(3.) Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.

(4.) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšie vzájomná informovanosť.

(5.) ZO OZ PŠaV je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude k nahľadnutiu na prípadné pripomienky a požiadavky odborového orgánu. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia. Predseda Rady ZO OZ PŠaV je oprávnený najmä:

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
- vyžadovať od vedúcich pracovníkov potrebné informácie a podklady týkajúce sa kolektívneho vyjednávania
- podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávnych vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim pracovníkom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ,
 - vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov, zistených pri výkone kontroly, alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podali odborové orgány, vykonávajúce túto kontrolu.

(6.) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnancov zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy, ani iné nepriaznivé 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3.) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.1. 2022 a platná do podpísania novej KZ, končí 31.12. 2022.

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 číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2.) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. 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 po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie 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.
- (3.) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1.) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako období sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 1 tejto KZ.
- (2.) V prípade prerušenia sociálneho mieru porušením postupu, uvedeného v článku 4 ods. 1 KZ, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok, stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, v znení neskorších predpisov 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.
- (4.) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 5 ZP).

Článok 8

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.

Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 332 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 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1.) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto 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 sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.6 ZP).

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

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

- a) jednu miestnosť , v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -meilom a využívanie internetu,
- d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohoto odseku,
- e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- f) 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 vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2.) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy predsedníčke odborového zväzu, ktorá je zvolená do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v rozsahu 4 hod. mesačne.

(3.) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§. 136 ZP) 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, najmenej však:

- predseda výboru ZO podľa potreby
- členovia výboru ZO podľa potreby
- členovia komisie BOZP .podľa potreby

(4.) Zamestnávateľ poskytne členom odborovej organizácie na pripomienkovanie legislatívy súvisiacej so školskými zamestnancami najviac 3 dní z fondu pracovného času.

(5.) Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Rady ZO 1 % z čistého mesačného príjmy člena vždy v termíne výplaty v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

(6.) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomne dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancom.

Tretia časť

Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 11

Platové podmienky

(1.) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov.

(2.) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom

2.a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu,

2.b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu (§ 14 OVZ)

Určenie platu zamestnancom závisle od dĺžky praxe

(1.) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat všetkým zamestnancom okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, závisle 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 533/2003.)

Článok 12

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1.) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ:

50 narodenín a odpracovaných min. 5 rokov - 100 % jeho funkčného platu
60 narodenín a odpracovaných min. 5 rokov - 50 % jeho funkčného platu

(2.) Pri príležitosti rezortného dňa (Deň učiteľov) poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom, ktorí sa zúčastnia osláv pri príležitosti Dňa učiteľov . Pri príležitosti rezortného dňa poskytne zamestnávateľ oceneným pedagogickým zamestnancom finančnú odmenu vo výške 150 EUR.

Článok 13 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.(§ 10 OVZ) s prihliadnutím na finančnú situáciu školy.

(2.) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria príslušného školského zariadenia pre poskytovanie osobného príplatku a odmien. **Na priznanie osobného príplatku vypracuje zamestnávateľ s výborom ZO OZ kritéria pre osobný príplatok.**

(3.) Zamestnávateľ môže vyplatiť mesačne zamestnancovi, ktorý si riadne plní svoje povinnosti osobný príplatok.

Kritéria na priznanie osobného príplatku :

- kvalita a odbornosť výchovno-vzdelávacieho procesu
- špecifiká aprobácie (predmetu) :
 - a) príprava na vyučovanie
 - b) oprava písomných prác atď.
- počet žiakov v triede, resp. skupine s ktorou pedagóg pracuje (delené hodiny)
- kvalita a úroveň práce vedúceho MZ/PK
- vedenie kabinetov
- koordinácia výchov : drogovkej, environmentálnej, dopravnej, výchova k manželstvu a rodičovstvu ,
- úprava a zveľadenie interiéru (nástenné tabule)

Neudelenie – zníženie osobného príplatku

- práca len v rámci svojho osobného úväzku, triednická práca, krúžková činnosť
- opakované ústne napomenutie

- písomné napomenutie za porušenie pracovnej disciplíny
- nedodržiavanie pracovnej doby / neskorý príchod na vyučovanie /
- nerešpektovanie nariadení školy
- sťažnosti rodičov, ktoré boli opodstatnené a prerokované za prítomnosti vyučujúceho pedagóga a triedneho učiteľa
- nenáležité vykonávanie dozoru nad žiakmi (počas vyučovacej hodiny, služba na chodbách, v ŠJ, súťaže atď.)
- nedodržiavanie evidencie dochádzky a jej zaznamenávanie v knihe dochádzky

Kritéria na priznanie odmeny

- príprava na realizácie projektu
- príprava programu a prezentácia školy
- práca nad rámec pracovnej náplne
- príprava na súťaže
- umiestnenie sa v postupovom kole jednotlivých súťaží
- umiestnenie sa v krajskom kole
- umiestnenie sa v celoslovenskom kole

(4.) Kritéria na priznanie osobného príplatku pre nepedagogických zamestnancov

- **osobný príplatok** bude týmto zamestnancom pridelovaný podľa rozsahu práce, ktorá bola vykonaná nad rámec ich pracovných povinností.

Príplatok za profesijný rozvoj

1. Kreditový príplatok

Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od 1 dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

(1.a) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

(1.b) Ak boli do 31. augusta 2019 pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi zamestnávateľom uznané kredity na účely vyplácania kreditového príplatku podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019, priznaný kreditový príplatok sa zo zákona č. 13/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých

zákonov s účinnosťou od 1.septembra 2019 automaticky transformuje na príplatok za profesijný rozvoj.

(1.c) Výšku príplatku za profesijný rozvoj ustanovuje § 14e ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z., podľa ktorého príplatok za profesijný rozvoj podľa § 14e ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. 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) (t.j. za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania).

(1.d) Pri kontinuálnej zmene zamestnávateľa nový zamestnávateľ pokračuje vo vyplácaní príplatku za profesijný rozvoj a tento príplatok bude pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi vyplácať v súlade s prechodným ustanovením až do 31. augusta 2026.

Článok 14

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

(1.) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 Zákona č. 553/2003 Z.z. a nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z.z. o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov zo dňa 3. Júla 2019 Z.z. , v znení neskorších úprav a predpisov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas vydaného MŠ VVaŠ SR dňa 14.2.2011.

(2.) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do 2 mesiacov. So súhlasom zamestnanca a po dohode sa táto lehota môže predĺžiť.

(3.) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30%.

Článok 15

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

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

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

(3.) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP)

Článok 16

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- (1.) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.
- (2.) Výška príspevku zamestnávateľa na DDP je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov .
- (3.) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Štvrtá časť

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Článok 17

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.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.4 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 dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ZP),

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.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 skončiť (§ 73 odst. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 odst. 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 je jeho činnosti, v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 odst. 1,2 ZP)

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),

- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133, ods. 3 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 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),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 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 pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).**

Poznámka: Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.

Článok 18

Závazky odborovej organizácie

- (1.) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (2.) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa, za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (3.) Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.
- (4.) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základných organizácií, pôsobiacich u zamestnávateľa

Článok 19

Odstupné a odchodné

- (1.) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške
 - a) pri odpracovaní 2 až 5 rokov - 1 funkčný plat
 - b) pri odpracovaní 6 až 10 rokov - 2 funkčné platy
 - c) pri odpracovaní 11 rokov až 15 rokov - 3 funkčné platy
 - d) pri odpracovaní 16 rokov až 20 rokov - 4 funkčné platy
 - e) pri odpracovaní nad 20 rokov - 5 funkčných plátov
- (2.) Pri skončení pracovného pomeru dohodou postupuje zamestnávateľ podľa ZP
- (3.) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných plátov (§76 ods.6 ZP).
- (4.) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.
- (5.) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo požiadať o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne

hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

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

(7. Členovia OZ PŠ aV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV, vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

Piata časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 20

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 :

b/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav , schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 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 počas mimoriadne teplých dní poskytuje navyše nápoje, prostredníctvom ktorých sa dopĺňa strata tekutín a minerálnych látok stratených potením a dýchaním a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

j/ **zamestnávateľ je povinný vymenovať** jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán alebo zamestnanecká rada,

zamestnanca možno navrhnúť alebo zvoliť za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť len s jeho písomným súhlasom,

jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa môže zastupovať najviac 50 zamestnancov,

k/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

l/ kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

m/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),

n/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZPŠ a V (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

o/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

p/ vykonávať, v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách, za aktívnej účasti všetkých zamestnancov.

Článok 21

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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre

zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,

c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

d/ upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3.) Zamestnávateľ sa zaväzuje, v spolupráci s odborovou organizáciou, zhodnotiť minimálne:

- 1- krát ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP, vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu,

- 1- krát ročne rozsah a podmienky poskytovania OOPP, v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

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 do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (Čl. 3, ods. 2 KZVS).
 - zabezpečiť preventívne lekárske prehliadky vo vzťahu k práci zamestnancom školskej jedálne na svoje náklady 1x za 2 roky
 - zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning, zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebazpoznanie a riešenie konfliktov – v zmysle §55 POZ.

Článok 23

Pracovný čas zamestnancov

- (1.) V zmysle KZVS bod II. v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2022 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne. Spodná hranica dĺžky pracovného času sa skracuje o 2,5 hodín týždenne podľa § 85 ZP.
- (2.) Zamestnanec má v roku 2022 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 24

Stravovanie

- (1.) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať 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 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.
- 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 EUR na jedno hlavné jedlo**.
- (5.) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.
- (6.) Zamestnávateľ umožní, aby sa ŠJ a kuchyňa mohla využívať aj pre potreby základnej organizácie v zmysle dohody, najmä na podanie stravy, na zabezpečenie akcií ZO OZ.
- (7.) Ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie na pracovisku (prázdniny), stravovanie zabezpečí prostredníctvom vnútorného predpisu o zabezpečení stravovania.

(8.) Ak zamestnanec z vážnych opodstatnených dôvodov nemôže obedovať v ŠJ v daný pracovný deň, môže mu byť strava vydaná do obedára.

(9.) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi stravovanie aj počas vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení.

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim tak, že zamestnanci majú celodenný prístup ku konzumácii pitnej vody v jej pôvodnom stave, ktorá vyhovuje platným hygienickým predpisom.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1.) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ 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 podľa § 82 zákona 138 / z roku 2019 pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

a) **päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijní rozvoj**

b) **d'alších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,**

c) **a d'alších 5 dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca.**

(4.) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm.a).

(5.) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

(6.) Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky pre zabezpečenie rekvalifikácie, v zmysle zákona č. 5/2004 Zb o službách zamestnanosti, v súlade s potrebami školy alebo zariadenia, aj prostredníctvom ÚP .

(7.) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné s poukazom na § 48 odst. 4 písm. d ZP

a) aj pre vykonávanie pracovných činností pedagogickým a odborným zamestnancom po dobu realizácie projektu „ Zvýšenie exkluzívnosti vzdelania vytvorením nových pracovných miest v ZŠ Ul. 8. mája vo Svidníku „

b) a vykonávanie pracovných činností pedagogickým zamestnancom po dobu pridelenia asistenta učiteľa pre žiakov so zdravotným znevýhodnením.

Článok 26

Dovolenka na zotavenie

- (1.) V zmysle KZVS , bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 až 3 ZP o jeden týždeň.
- (2.) Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má v roku 2022 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň.
- (3) Učiteľom vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov , učiteľom materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, majstrom odbornej výchovy a vychovávateľom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 odst. 3 ZP o jeden týždeň v prípade zmeny § 103 ods. 3 ZP, ktorým sa umožní priaznivejšia úprava, aj nad rozsah ustanovený v odseku 3. (KZVS, bod II.2)
- (4.) Pedagogickí a ostatní zamestnanci školy čerpajú dovolenku v čase letných prázdnin. Ak z objektívnych príčin nemôže zamestnanec vyčerpať dovolenku v čase letných prázdnin umožní mu zamestnávateľ čerpať dovolenku v čase vedľajších prázdnin. Nevyčerpanú dovolenku za príslušný kalendárny rok môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi čerpanie dovolenky. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi nevyčerpanú dovolenku za riadny kalendárny rok čerpať do konca augusta nasledujúceho kalendárneho roka.
- (5.) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v trvaní 5 mesiacov (individuálne), z veľmi vážnych dôvodov.
- (6.) Zamestnávateľ umožní čerpať 5 dni dovolenky na zotavenie aj počas školského roka a k tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, pokiaľ nedochádza k jej opakovanému čerpaniu . Každá žiadosť sa bude posudzovať individuálne s dostatočným predstihom .
- (7.) Zamestnávateľ sa zaväzuje v čase obmedzenej prevádzky školského zariadenia umožniť pedagogickým zamestnancom prácu mimo pracoviska na samovzdelávacie aktivity v dĺžke 5 dni v kalendárnom roku s náhradou mzdy. Tento článok možno použiť aj pri iných prekážkach v práci na strane zamestnávateľa (chrípkové prázdniny a riaditeľské voľno).

Článok 27

Práca z domácnosti (tzv. Home office)

Novela zavádza oprávnenie zamestnávateľa určiť výkon práce formou Home office pre zamestnancov, u ktorých to povaha práce umožňuje a zároveň právo zamestnanca vykonávať prácu z domu, ak to povaha jeho práce umožňuje a nebránia tomu vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa. Od účinnosti zákona nebude potrebná dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom podľa §52 ods. 5 Zákonníka práce na výkon práce formou Home office a zamestnávateľ bude môcť jednostranne zamestnancovi prácu formou Home office nariadiť. Na druhej strane má zamestnanec právo požadovať prácu formou Home office a zamestnávateľ je povinný mu umožniť prácu formou Home office. Zamestnávateľ nie je povinný umožniť výkon práce formou Home office, ak to povaha práce zamestnanca neumožňuje alebo ak to jeho povaha práce umožňuje, ale bránia tomu vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa. Vážnymi prevádzkovými dôvodmi v oblasti školstva budú situácie, keď je potrebné administratívne alebo technicky zabezpečiť chod zamestnávateľa, sprístupniť priestory zamestnávateľa pre tretie osoby (napr. za účelom maľovania, stavebných úprav a pod.), vykonať neodkladné protiepidemiologické opatrenia alebo vykonať úkony, ktoré neznesú odklad z dôvodu plynutia zákonných alebo zmluvných lehôt. O vážne prevádzkové dôvody nejde, ak je možné ich vykonať iným spôsobom, nevyžadujúcim si prítomnosť zamestnanca na pracovisku (telefonicky alebo prostredníctvom internetu), alebo ide o veci, ktoré znesú odklad.

Zamestnávateľ poskytne svojmu zamestnancovi, ak o to požiada, zariadenie IKT, ktoré bude zamestnanec využívať doma počas dištančného vyučovania.

Podľa § 52 ods. 3 sa za domácnosť zamestnanca považuje dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa. Nemusí teda ísť iba o bydlisko zamestnanca, ale aj o iné miesto, ktoré si zamestnanec určí.

Šiesta časť

Článok 28

Sociálny fond a tvorba sociálneho fondu

Tvorba sociálneho fondu sa riadi zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav a predpisov a ustanoveniami KZVS na rok 2022.

Výška tvorby sociálneho fondu na rok 2022 je:

a) povinným prídélom vo výške 1%

b) ďalším prídélom vo výške 0,25%

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

(1.) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia Zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595 /2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR č. 315/2005 Z. z.

(2.) Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto KZ..

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

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

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

(3.)Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú: 1636829759/0200. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

(4.)Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

(5.) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda ZO OZ.

Siedma časť

Článok 29

Záverečné ustanovenia

Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2021 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy. Záväzky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.

(1.) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať písomnou formou protokolu.

(2.) Táto KZ je vyhotovená v piatich exemplároch. Každá zo zmluvných strán a obdrží po jednom podpísanom exemplári.

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

(1.) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia Zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595 /2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR č. 315/2005 Z. z.

(2.) Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto KZ..

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

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

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

(3.)Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú: 1636829759/0200. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

(4.)Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

(5.) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda ZO OZ.

Siedma časť

Článok 29

Záverečné ustanovenia

Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2021 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy. Záväzky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.

(1.) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať písomnou formou protokolu.

(2.) Táto KZ je vyhotovená v piatich exemplároch. Každá zo zmluvných strán a obdrží po jednom podpísanom exemplári.

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

(4.) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a u predsedu ZO.

(5.) Táto kolektívna zmluva je záväzná aj pre prípadných zástupcov zmluvných strán.

(6.) 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 platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.

Vo Svidníku, 31.12.2021

.....
základná organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Plnomocenstvo

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole na Ulici 8.mája vo Svidníku splnomocňuje týmto **Mgr. Danielu Kost'ovu**, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie.

Plnomocenstvo prijímam

.....
Mgr. Daniela Kost'ová

Svidník 22.9.2006

Rozpočet sociálneho fondu

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2022

a/ povinný prídelen vo výške 1%	6 392,00 €
b/ ďalší vo výške 0,25% podľa §3 odst.1b	1 598,00 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	7 720,11 €
Spolu:	15 710,11 €

Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2022

a/ stravovanie	2 000,00 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť	800,00 €
c/ sociálna výpomoc nenávratná	100,00 €
e/ dary	700,00 €
f/ telovýchova	500,00 €
j/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	3 500,00 €
k/ rezerva	2 110,11 €
l/ regenerácia pracovných síl zamestnancov školy	6 000,00 €
Spolu:	15 710, 11 €

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 1,41 EUR mesačne.

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

2. Príspevok na cestovné do zamestnania bude poskytnutý zamestnancom, ktorí denne dochádzajú z miesta bydliska na pracovisko. Príspevok bude poskytnutý 1 x ročne v plnej cene cestovného lístka (cesta tam a späť) v prípade straty cestového lístka doložiť potvrdenie zo SAD. Príspevok sa poskytne za jeden mesiac - **október** (20 pracovných dní) . Poskytnutý príspevok sa zdaňuje v zmysle platných daňových zákonov.

Sociálna výpomoc nenávratná

3. Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytuje jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine takto :

- 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 **120 €**
- b) v mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky **30 €** výpomoc sa poskytnie raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

Dary

4. Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- a) **pri prvom odchode do dôchodku vo výške 100 €**
- b) **pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške 50 €**
- c) **pri životnom jubileu 60 rokov veku vo výške 100 €**

Telovýchova

5. Zo sociálneho fondu sa poskytuje príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, podľa plánu práce:

- a) volejbalový turnaj – cestovné, stravné, poisťné
- b) športový deň – stravné

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

6. Zo sociálneho fondu sa poskytnie príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami školy, s nepedagogickými zamestnancami školy, školského zariadenia, školskej jedálne, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch do výšky **3500 €**.

.....
Zamestnávateľ

.....
odborová organizácia