

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
PRE ZAMESTNANCOV
ZŠ s MŠ, Vydrník 121
NA ROK 2023**

Kolektívna zmluva na rok 2023

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

ZO OZ PŠaV na Slovensku, Základná škola s Materskou školou,
059 14 Vydrník121, IČO: 42235561
zastúpená Mgr. Annou Sedlačkovou, predsedníčkou ZO OZPŠaV,
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy, na základe
plnomocenstva zo dňa 07.12.2022

a

ZŠ s MŠ, Vydrník 121, 059 14 Vydrník, IČO:37876481
zastúpená Mgr. Janou Baňasovou, riaditeľkou školy

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia (IČO:42235561), 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 (ďalej OZ PŠaV).

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 2/b stanov OZ PŠaV a z plnomocenstva zo dňa 02.decembra 2022, ktorým ZO splnomocnila na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Annu Sedlačkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocnenstvo zo dňa 02.12.2022 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.9.2008 podľa § 22 zák. č. 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov. 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 práce verejného záujmu skratka „**ZOVZ**“, namiesto označenia Zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch skratka „**ZoPZ**“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na obdobie od 1.1.2023 do 31.8.2024, skratka „**KZVS**“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Základná škola s materskou školou, Vydrník 121 (ďalej len „zamestnávateľ“) uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto Kolektívnej zmluvy Základnú organizáciu odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, Základná škola s materskou školou, 059 14 Vydrník 121 (ďalej len „ZO OZPŠaV“). Odborová organizácia uznáva Základnú školu s materskou školou, Vydrník 121 ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

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

(3) Odborová organizácia 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 prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborového orgánu. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné podnety a návrhy riešenia.

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas. 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) KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka a je platná dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami. Platnosť tejto KZ sa začína dňom podpísania zmluvnými stranami, doba platnosti je do podpísania novej KZ, najdlhšie do 31.3.2024. Účinnosť nadobúda dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „**dodatok ku KZ**“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 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) Odborová organizácia sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju predložiť zamestnávateľovi v lehote 15 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní odo dňa jej účinnosti. Termín stretnutia

zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Nových zamestnancov, prijatých do pracovného pomeru, oboznámi zamestnávateľ s touto KZ, v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1) Príplatok za riadenie

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

(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, 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. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

2) Príplatok za zastupovanie

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

3) Príplatok za zmenu

V dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 1,6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ) je vyplácaný v danej sume pedagogickým zamestnancom materskej školy.

4) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **triedneho učiteľa** príplatok v sume:

- a) 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,
- b) 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach (§13b OVZ).

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **uvádzajúceho** pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca príplatok v sume:

- a) 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo u jedného začínajúceho odborného zamestnanca,
- b) 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov .

(3) Príplatok za výkon špecializovaných činností podľa odsekov 1 a 2 sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

5) Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca (§14c OVZ)..

(2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.

(3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov.

6) 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). Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá príslušnej školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor podľa možností rozpočtu školy. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom osobné príplatky, pokiaľ mu to dovoľí finančná situácia.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ znížiť výšku priznaného osobného príplatku, príp. odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov, ak závažne poruší pracovnú disciplínu alebo ak nie je dostatok finančných prostriedkov na ich rozdelenie.

Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá

zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností (§10, ods.2 OVZ).

(4) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcom zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

7) Príplatok za profesijný rozvoj

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:

- a) 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia,
- b) 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky,
- c) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania,
- d) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania.

(2) Príplatok za profesijný rozvoj prizná zamestnávateľ na dobu siedmich rokov najviac v sume 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický a odborný zamestnanec zaradený (§14e OVZ).

Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj.

Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(3) 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 (§32g OVZ).

8) Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia (SZP)

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

(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 SZP 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.

9) Ostatné príplatky

Odmena za kvalitné vykonávanie pracovných činností, činností nad rámec pracovných činností a plnenie mimoriadnych pracovných úloh navrhnutú podľa vyhodnotenia stanovených kritérií prekonzultovaných so zástupcom ZO OZ, ktoré potvrdí svojim podpisom a pečiatkou (§20 OVZ).

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov dožitia veku a 60 rokov dožitia veku v sume:

- a) polovicu jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov.
- b) celý jeho jeden funkčný plat, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov.

10) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

(1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 OVZ a Nariadenia vlády 201/2019 Z. z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti a priamej výchovnej činnosti, od účinnosti nariadenia dňa 1.9. 2019 a v zmysle Aplikačnej pomôcky k práci nadčas pedagogických zamestnancov, vydaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR, zverejnená dňa 08.03.2022.

(2) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak zamestnanec bude prácu nadčas vykonávať v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa §16 až 19 OVZ.

Článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

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

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat 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.

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Pri rozviazaní pracovného pomeru postupuje zamestnávateľ v súlade s platnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

(2) Zamestnávateľ podľa §76, ods.1 ZP vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoved'ou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu

spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- d) štvornásobku jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnávateľ podľa §76 ods.2 ZP vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

- a) jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- d) štvornásobku jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(4) Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa podľa §82 ods.7 zákona č.138/2019 Z.z v znení účinnom od 1.januára 2022 a podľa Aplikáčnej pomôcky vydanéj MŠVVaŠ z dňa 28.2.2022 k skončeniu pracovného pomeru so 65 ročným pedagogickým zamestnancom alebo 65 ročným odborným zamestnancom, skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP.

(5) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP v sume dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76a ods. 2 ZP v sume dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(6) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2023 je 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Podmienky v danom bode sa nevzťahujú na zamestnancov prijatých do pracovného pomeru prostredníctvom projektov, ktorým financovanie projektu nezabezpečuje danú položku ako oprávnený výdavok.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom

(1) a) Zamestnávateľ určí tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ). Jedná sa o okruh zamestnancov: ekonómka, školník, údržbár, upratovačka, výdajňa stravy.

(2) Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka zvyšuje o 0,25% za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do 8 rokov započítanej praxe; za každý celý rok započítanej praxe od 9 až do 40 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5%.

(3) Základná stupnica platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 10% a od 1. septembra 2023 o ďalších 12% podľa Nariadenia vlády SR č.296/2022 a podľa Čl.2, ods.3 KZVS. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP, zamestnávateľ určuje podľa KZVS na obdobie od 1.1.2023 do 31.8.2024 zamestnávateľov, ktorí odmeňujú podľa zákona č.553/2003 Z.z. skrátenie pracovného času na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa skrátil pracovný čas na 36 a ¼ hodiny týždenne. Pracovnú dobu zamestnancov určuje pracovný poriadok pre zamestnancov ZŠ s MŠ, Vydrník 121. Pracovný poriadok vydá zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase ZO OZ PŠaV, inak je neplatný (§84 ZP).

(2) Zamestnávateľ umožňuje vykonávať pedagogickým zamestnancom činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska podľa Čl.17, ods.2 Pracovného poriadku školy.

Počas uzavretia škôl a školských zariadení podľa §250b, ods.2 a ods.3 ZP, zamestnávateľ môže nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, s rozvrhnutím pracovného času a činnosti.

(3) Pracovný pomer na určitú dobu, nad dva roky je možný podľa §48, ods. 4, písm. d) ZP - vykonávanie prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

Prijímanie zamestnancov v rámci projektov vyhlásenými Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR v rámci operačných programov EÚ, do ktorých sa ZŠ s MŠ, Vydrník 121 zapojila, na základe zmluvy o poskytnutí nenávratného finančného príspevku.

Podľa stanovených podmienok v zmluve bude ZŠ s MŠ, Vydrník 121 prijímať zamestnancov na dobu určitú dlhšie ako na dva roky podľa vyhlásených podmienok v projekte.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky učiteľov, vrátane riaditeľa školy, zástupcu riaditeľa pre ZŠ aj zástupcu riaditeľa pre MŠ, učiteľov materskej školy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku (§ 103 ZP ods. 3 a podľa KZVS na obdobie od 1.1.2023 do 31.8.2024). V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa základná výmera dovolenky nepedagogických zamestnancov pred dovŕšením veku 33 rokov a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, predlžuje na 6 týždňov, u nepedagogických zamestnancov nad 33 rokov sa navyšuje výmera dovolenky na 7 týždňov, t.j. nad rámec ustanovený v §103,ods.2 ZP a KZVS na obdobie 1.1.2023 - 31.8.2024, Čl.II, ods.2.

(2) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka v zmysle ustanovení ZP týkajúcich sa dovolenky. Pri určovaní dovolenky sa bude prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

(3) Plán dovoleniek je povinný zamestnávateľ predložiť na schválenie predsedovi ZO najneskôr do konca februára príslušného kalendárneho roka. Bez tohto súhlasu je plán neplatný.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 4 ods. 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 výluku, 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.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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 dodatku, 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.

Článok 16

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 KZ 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 týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku (Pracovný poriadok školy, Čl.40) tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu. (§ 13 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

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

a) priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor ZO,

- b) priestory na konanie členských schôdzí,
- c) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti, v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
- d) priestory na zasadnutia odborovej organizácie a školenia, organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie a zabezpečí, aby sa upravil rozvrh výchovno-vzdelávacej činnosti tým odborovým funkcionárom, ktorí sa zúčastňujú zasadnutí vyšších odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku alebo OZ PŠaV na Slovensku v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 18

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu odborovej organizácie č.: **SK82 0900 0000 0000 1149 1378** vo výške **0,50%** z čistého mesačného príjmu člena, vždy v termíne výplaty.

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

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva 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:
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitie (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov),
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 č. 552/2003 Z. z. v znení zmien a doplnkov),
 - vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (39 ods.2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240, ods. 9 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),

- 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 platu (§142 ods. 4 ZP),

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac vopred:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa dvakrát ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovnoprávných 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:
 - a) o dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnávateľ zamestnáva,
 - d) o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 72 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 a 4 ZP)
 - 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 rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50,- € (§191 ods.4 ZP v znení zmien a doplnkov),
- 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, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ZP),
- návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§10 ods.5 OVZ)
- týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (ďalej len úväzok) najviac na obdobie školského roka (§7 ods. 3 ZoPZ)

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

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 137 ods.3 ZP) na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.

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

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

(4) 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.

Článok 21

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 úprav a 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 bude:

- a) vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
- b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
- e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
- f) vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- g) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- h) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky,
- i) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- j) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- k) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toto 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 nezávadnej 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 a závad v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov prerušenie ďalšej práce,
- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c) predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady,
- b) uhradiť vstupnú lekársku prehliadku novému zamestnancovi, ktorý neabsolvuje vstupnú lekársku prehliadku pred nástupom do zamestnania, a to do 25,-€.
- c) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 ods. 2 zák. č. 462/2003 Z. z.).
- e) zabezpečí na požiadanie pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť

Odborová organizácia zabezpečí, v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení, organizovanie rekreačných pobytov v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad poskytne finančný príspevok na rekreácie pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.

Článok 25

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, priamo na pracovisku alebo v blízkosti pracoviska, 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, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa – dovozom stravy do vlastného zariadenia. 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 na každé jedlo do sumy 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.

(Stravná jednotka v zariadení/reštaurácia Raj, Jendrál Marián, Hrabušice je 4,30€/ 1 obed, z toho, zamestnávateľ prispieva zamestnancovi 2,37 €, čo je 55% zo sumy 4,30€, zamestnanec uhrádza 1,00€ od 1.3.2022.)

(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 0,93 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne zvyšovanie, dodržiavať §3 ods.3 a 5 OVZ a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle 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 profesijnom rozvoji

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

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

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení, organizovanom orgánom odborovej organizácie k pracovnoprávnej problematike, alebo problematike BOZP.

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

Článok 27

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením vo výške 1% a

b) ďalším prídelením vo výške 0,50 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

(2) 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.

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

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

(1) Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia, ak táto KZ neustanovuje inak.

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

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.

(4) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

Platnosť tejto KZ sa začína dňom podpísania zmluvnými stranami, doba platnosti je do podpísania novej KZ, najdlhšie do 31.3.2024.

Účinnosť nadobúda dňom nasledujúcim po dni zverejnenia.

Vo Vydrníku dňa 22.12.2022

Za zamestnávateľa:

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
S MATERSKOU ŠKOLOU
059 14 VYDRNÍK 121
IČO:37876481, DIČ:2021670937
-2-

Mgr. Jana Baňasová
riaditeľka školy

Za ZO OZ PŠaV: Org. číslo 73-1055-706
Základná organizácia
Odborového zväzu PŠaV na SI
Základná škola s materskou
059 14 Vydrník 121
IČO: 42235561

Mgr. Anna Sédlačková
predseda ZO OZ

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku, Základná škola s Materskou školou, 059 14 Vydričník 121, na základe uznesenia členov ZO OZ, splnomocňuje Mgr. Annu Sedlačkovú, predsedníčku ZO OZ PŠaV, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení a podpísaní Kolektívnej zmluvy na rok 2023, ako aj v iných záležitostiach potrebných na prerokovanie v mene našej základnej organizácie.

Vo Vydričníku, dňa 02.12.2022

Za ZO OZ – členovia:
Mgr. Jaroslava Kotočová
Mgr. Eva Bobková
Mgr. Lenka Štelbacká



Plnomocenstvo prijímam.

Vo Vydričníku, dňa 02.12.2022
Mgr. Anna Sedlačková



Príloha č. 2 KZ na rok 2023

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu Pre zamestnancov ZŠ s MŠ, Vydrník121

Článok 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.
- (2) Podmienkou pre vyplatenie príspevku zo SF je tvorba SF zamestnancom po dobu 12 mesiacov po predložení žiadosti. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť nielen zamestnancom, ale aj rodinným príslušníkom, za ktorých sa považujú manžel, manželka a nezaopatrované deti. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa Prima Banka Poprad, č. ú. SK13 5600 0000 0061 5343 9003. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,50 % z mesačného objemu hrubých miezd všetkých zamestnancov do 14. dňa kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídela. Zúčtovanie povinného prídela vykonáva zamestnávateľ najneskôr do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom boli prostriedky poukázané na vyššie uvedený účet.
- (6) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenie z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (7) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023

a/ povinný prídela vo výške 1,50 %	6 100,00 €
b/ zostatok SF k 31.11.2022	404,85 €
Príjmy spolu (po zaokrúhlení)	6 505,00 €

(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023

a/ príspevok na stravovanie	2 800,00 €
b/ realizácia sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov	150,00 €
c/ finančné dary	150,00 €
d/ rekreácia a regenerácia pracovnej sily	2 700,00 €
e/ kultúrna, spoločenská, športová, relaxačná a vzdelávacia činnosť	55,00 €

Výdavky spolu:**5 855,00 €**

Rozpočet nie je vyrovnaný nakoľko je **vytvorená rezerva vo výške 10% (650,00 €)** z tvorby na rok 2023 na preklopenie obdobia do prípadného prijatia nových pravidiel a nového rozpočtu SF.

Predpokladané čerpanie 90% z príjmov, podľa úväzku na daný rok.

Článok 3**Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

Použitie SF sa v zmysle § 7 ods. 2 zákona o SF bude realizovať nasledovne:

Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie zo SF sumu:

0,93 € na 1 odobratý obed zo zariadenia/reštaurácie Raj, Jendrál Marián, Hrabušice

Sociálna výpomoc nenávratná

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

a) pri úmrtí rodinného príslušníka (manžela, manželky, detí – 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), poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:

- pri 1 dieťati 40,00 €
- pri 2 deťoch 80,00 €
- pri 3 a viac deťoch 120,00 €

b) pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

c) Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,.) diferencovane do výšky 50,00€

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec).

d) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 150,00 € výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

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.

Finančné dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- pri narodení každého dieťaťa 50,00 €
- na zakúpenie kvetinového daru pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu najviac vo výške 40,00 €
- pri príležitosti životného jubilea - 50 rokov dožitia veku 80,00 €

- pri príležitosti životného jubilea - 60 rokov dožitia veku 80,00 €

Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ bude poskytovať zo sociálneho fondu príspevok na:

Rekreačné pobyty

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, na EXOD a doplnkové rekreácie zverejnené v učiteľských novinách a Aktualitách zväzu najviac do výšky 30,- € na jeden pobyt v roku. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie účasti členov na divadelných predstaveniach, kino predstaveniach, kultúrno-spoločenských akciách, spoločenských posedeniach pedagogických aj nepedagogických zamestnancov školy a materskej školy do výšky 20,- € na osobu, alebo podľa možnosti výšky finančných prostriedkov na účte SF a schválení členmi ZO OZ .

Relaxačná činnosť, športové podujatia a aktivity

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie športových aktivít, na organizovanie účasti členov na športových podujatiach a na návštevu relaxačných zariadení ako aj na nákup výživových a vitamínových doplnkov podľa možnosti výšky finančných prostriedkov na účte SF a schválení členmi ZO OZ.

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily bude členom vyplatený bez predloženia dokladov, a to vo výške prislúchajúcej čiastky na jedného zamestnanca za obdobie, počas ktorého prispieval do SF, podľa úväzku, vypočítanej zo sumy, maximálne 90% celkových prostriedkov SF. Podmienkou pre vyplatenie príspevku zo SF je tvorba SF zamestnancom po dobu 12 mesiacov.

Článok 4

Zdaňovanie

V zmysle § 36 ods. 2 písm. d) zákona NR SR č. 595/2003 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov možno zdaňovať sadzbou dane 19 % len tie príjmy z prostriedkov sociálneho fondu, ktoré sú poskytované v súlade s § 7 zákona o sociálnom fonde č. 152/1994 Z.z. Akékoľvek iné plnenie poskytnuté zamestnancom zo sociálneho fondu sa posudzuje ako súčasť celkového príjmu zamestnanca zo závislej činnosti s funkčných pôžitkov zdaňovaných preddavkovým spôsobom.

Od dane sú ku dňu účinnosti KZ oslobodené príjmy taxatívne určené v § 6 ods. 8 zákona o daniach z príjmov, a to:

1. nepeňažné príjmy zamestnanca poskytnuté ako:

- a) hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečeného prostredníctvom stravných lístkov,
- b) použitie rekreačného, zdravotníckeho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia zamestnávateľa zamestnancom; rovnako sa posudzuje aj také

plnenie poskytnuté manželovi/ke a deťom, ktoré sa na účely tohto zákona považujú za vyživované osoby.

2. príspevky zamestnávateľa

- a) príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca v zmysle zákona NR SR č. 123/1996 o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov,
- b) na vstupenky na kultúrne programy a športové akcie vrátane poskytovania vstupeniek; rovnako sa posudzuje aj takéto plnenie poskytnuté manželovi (manželke) zamestnanca a deťom, ktoré sa na účely tohto zákona považujú za vyživované osoby.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami, doba platnosti je do podpísania novej KZ, najdlhšie do 31.3.2024.
Účinnosť nadobúdajú dňom nasledujúcim po dni zverejnenia.

Vo Vydrníku 21.12.2022

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
S MATERSKOU ŠKOLOU
059 14 VYDRNÍK 121
IČO:37876481, DIČ:2021670937
-2-

Org. číslo 73-1055-706
Základná organizácia
Ornamentového zväzu PŠaV na Slovensku
Základná škola s materskou školou
059 14 Vydrník 121
IČO: 42235561

Za zamestnávateľa:

Za ZO OZ PŠaV:

Mgr. Jana Baňasová
riaditeľka školy

Mgr. Anna Sedlačková
predseda ZO OZ