

Základná škola, Kúpeľná č.2, 080 01 Prešov



K o l e k t í v n a z m l u v a

2022

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 20.12.2021 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Kúpeľná 2, 080 01 Prešov, org.č.73-1003-707, zastúpenou Máriou Prihodovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 1 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 01. 07. 2019 (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom na Kúpeľnej ul. č., 080 01 Prešove, IČO:36165620, zastúpenou PaedDr. Evou Bilišňanskou, riaditeľkou školy (ďalej Zamestnávateľ) /

nasledovne:

Prvá časť **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

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

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 1.1.2000, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Máriou Prihodovou, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 01. 07. 2019 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.1999. 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 Zákoník 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 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

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

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

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 prihladené na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

Výbor odborovej organizácie je oprávnený najmä:

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- 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 pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ,
- vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na realizáciu návrhov, ktoré podali odborové orgány vykonávajúce túto kontrolu.

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

Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študenta a na dohodu o pracovnej činnosti.

Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

Zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom. Ustanovenia KZ a ZP, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru (§240 odst. 8 ZP)

(3)

Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2022 a skončí 31. decembra 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 číslujú 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 uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 5 dní od jej podpísania.

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

(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 **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

Článok 7

Pracovné triedy a zarad'ovanie pedagogických zamestnancov a odborný zamestnancov do pracovných tried

(1) Zamestnávateľ zaradí pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do pracovnej triedy 1 alebo do pracovnej triedy 2. (§5a odst. 1 zák. č 553/2003 Z.z.)

Valorizácia platových taríf

- (1) Od 1. Júla 2022 sa základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov zvýšia o 3 %. Zmluvné stany 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 platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje ponechať zvýšený tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov podľa základnej stupnice platových taríf na rok 2013 o 5% a o 6% podľa základnej stupnice platových taríf na rok 2016 v zvýšenom osobnom príplatku.

Zamestnávateľ v osobnom príplatku zohľadní od pracovnej triedy 3 rozdiel medzi mzdou prvého platového stupňa platovej triedy jedna, mzdou v najvyššom platovom stupni pracovnej triedy jedna a navýšením minimálnej mzdy.

Zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou fyzickej a manuálnej práce a ostatným zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§7 odst. 4 zákona č.553/2003 Z.z.)

Článok 8

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi
- a) za činnosť **triedneho učiteľa**, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu (553/2003). Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%. (553/2003 §13b odst.1)
 - b) za činnosť **triedneho učiteľa**, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu (§ 13b 553/2003)
- (2) Zamestnávateľ vyplatí za činnosť
- a) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **uvádzajúceho** pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%. (zák. č 553/2003 §13b odst.2)
 - b) **začínajúcemu** pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca mesačne vo výške 6% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor. (zák. č 553/2003 - §14c).
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 zák. č 553/2003).
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 zák. č a553/2003).
- (5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ

vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.2 až 3. (§ 19 zák. č 553/2003)

(6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri príležitosti životného jubilea **50 rokov** veku a **60 rokov** veku v sume jeho funkčného platu ak v organizácii odpracoval minimálne 10 rokov nepretržite.(§ 20 ods.1 písm. c/ zák. č 553/2003).

(6) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhrada v zmysle § 21 zák. č 553/2003.

(7) Zamestnávateľ vyplatí oceneným zamestnancom pri príležitosti Dňa učiteľov finančný príspevok do výšky **500,- €** pre všetkých ocenených, maximálne **100,- €** na jedného oceneného.

(8) Zamestnávateľ prizná zamestnancovi za pracovné zásluhy, ak zamestnanec odpracoval v organizácii nepretržite finančný príspevok a to:

odpracovaných 15 rokov	vo výške 150,- €
odpracovaných 20 rokov	vo výške 200,- €
odpracovaných 25 rokov	vo výške 250,- €
odpracovaných 30 rokov	vo výške 300,- €

a za každých ďalších odpracovaných 5 rokov odmena sa zvyšuje o 50 ,- €

(

Článok 9 **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 zák. č 553/2003).

- pedagogickému zamestnancovi, ktorý riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok v sume maximálne do výšky jeho funkčného platu
- nepedagogickému zamestnancovi, ktorý riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok v sume maximálne do výšky jeho funkčného platu

Kritéria pre určenie osobného príplatku - príloha č. 1

2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor, vždy na začiatku kalendárneho mesiaca na celý kalendárny mesiac.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje ponechať zvýšený tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov podľa základnej stupnice platových taríf na rok 2013 o 5% v zvýšenom osobnom príplatku v zmysle RO MF SR č. 3/2013 v súlade s nariadením vlády č. 630/2008 Z.z. v znení neskorších predpisov a o 6% podľa základnej stupnice platových taríf na rok 2016 v zvýšenom osobnom príplatku.

Zamestnávateľ v osobnom príplatku zohľadní od pracovnej triedy 3 rozdiel medzi mzdou prvého platového stupňa platovej triedy jedna a mzdou v najvyššom platovom stupni pracovnej triedy jedna.

5. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný(nesplňa kritéria).

6. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku. (§ 10 odst. 5 zák. č 553/2003)

Článok 10

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)

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie SK 07 7500 0000 0040 0813 6920 vo výške 1% z čistého mesačného príjmu člena vždy do 15. dňa v mesiaci.

(5) 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 11

Odstupné a odchodné

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

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj

zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

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

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(4) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(5) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

(6) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(7) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2

(8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho 2 funkčných platov pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, predčasný starobný

dôchodok alebo starobný dôchodok, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(9) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(10) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1 ZP.

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je 4% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do správcovskej spoločnosti príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 4% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 13

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce 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 zák. č.553/2003 Z. z.).

Zamestnávateľ určí nepedagogickému zamestnancovi tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf nezávisle od dĺžky započítanej praxe a zaradí ho najvyššieho platového stupňa (§7 odst.4 zák. č. 553/2003).

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov

(1) 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.

(2) Zamestnanec má v roku 2022 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (4) Zamestnávateľ v zmysle § 250b odst. 2 písm. a) umožní zamestnancom, ktorých charakter práce to umožňuje vykonávať práce zo svojej domácnosti tzv. Home Office.

Článok 15

Dovolenka na zotavenie

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku 2022 predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancov o jeden týždeň a u ostatných zamestnancov o dva týždne nad rozsah stanovený ZP.

Plán dovolenie na rok 2022 – príloha č. 2

Článok 16

Pracovný pomer na dobu určitú

Pracovný pomer na dobu určitú podľa § 48 odst. 4 písm. d ZP nad 2 roky možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť najdlhšie na 1 rok na výkon pedagogických činností (učiteľ, vychovávateľ), podľa aktuálnej potreby zamestnávateľa (zvýšenie počtu tried alebo oddelení ŠKD).

Článok 17

Výpovedná doba

Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná. (§62 ZP odst.8)

Vnútorňý mzdový predpis tvorí prílohu č.4 KZ.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 18

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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

Článok 19 **Riešenie kolektívnych sporov**

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume desaťtisíc slovenských korún. 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 20 **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych 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 21 **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) priestory v budove školy, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie
- b) podľa potreby telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,
- d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto 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 umožní úpravu rozvrhu vyučovania a výchovnej činnosti tým odborovým funkcionárom, ktorí sa pravidelne zúčastňujú zasadnutí vyšších odborových orgánov.

Článok 22

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 (§ 84 ZP)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7,8 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 odst.1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by 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)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
- ak zamestnávateľ nemôže pridelovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy, pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa §142 ods. 3 ZP s náhradou mzdy v plnom rozsahu.
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.8 písm. a ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. b/ ZP)
- určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP)
- 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 šk.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 rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 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 35 € (§ 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, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP)

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

- d) **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP)

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

- predseda výboru ZO 2 dní v roku,
- členovia výboru ZO 0 dní v roku
- členovia komisie BOZP 0 dní v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 0 dní v roku
- členovia orgánov OZPŠaV 10 dní v roku

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom v rozsahu:

- 4 hodín mesačne – (predseda výboru ZO)- v rámci 37,5 hod. týždenného pracovného času, po splnení miery vyučovacej a výchovnej činnosti podľa § 2 ost.3 písm. j) NR SR č.238/2004 Z.z. o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.(§240 ZP)

Článok 23

Záväzky odborovej organizácie

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

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

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

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

Článok 24

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zákona č.309/2007 Z.z ďalej len zákona BOZP predpisov) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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/ zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods. 1 písm. c/ zákona o BOZP),
- b/ písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods.1 písm. k/ zákona o BOZP),
- c/ vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l/ zákona o BOZP),
- d/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- e/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP,
- f/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania sa na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- g/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- h/ 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),
- i/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP),
- j/ 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),
- k/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods.3 písm. b/ zákona o BOZP),
- l/ 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),
- m/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§6 ods. 11 zákona o BOZP),
- n/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č.377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),
- o/ umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP (§ 29 zákona o BOZP)

Článok 25

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

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

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

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

- b/** kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať
- c/** požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
- d/** upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
- e/** zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.

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

- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

Článok 26

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/** umožniť lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- b/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c/** po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- d/** zamestnávateľ umožní zamestnancom absolvujúcim počas školského roka kúpeľnú liečbu čerpať na tento účel:
 - nevyčerpanú minuloročnú dovolenku,
 - náhradné voľno,
 - tohoročnú dovolenku,
- e/** zamestnávateľ bude uprednostňovať svojich zamestnancov a ich rodinných príslušníkov pri bezplatnom využívaní športových a rehabilitačných zariadení škôl.
- f/** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **75 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462/2003 Z.z.).

g/ Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Článok 27 **Pracovné voľno**

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na

a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na **sedem dní** v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. 2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, 3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

b) sprevádzanie

1.rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na **sedem dní** v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času, 2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na **desať dní** v kalendárnom roku, Zamestnancovi, ktorý ešte neodpracoval celý kalendárny rok, patrí pomerná časť pracovného voľna za každý celý odpracovaný kalendárny mesiac.

c) Pri príležitosti Rezortného dňa pracovníkov školstva poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré zamestnancom umožní čerpať v čase veľkonočných prázdnin .

(d) V posledný pracovný deň kalendárneho roka poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy.

(e) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 odst. 3 písm c) ZP jeden deň pracovného voľna., za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 28 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

(1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu (§ 152a č. 311/2001 ZP). Príspevok na rekreáciu za príslušný kalendárny rok zamestnanec požiada do 30 dní po skončení rekreácie zamestnávateľ príspeje na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac vo výške 275 € za kalendárny rok. K žiadosti zamestnanec pripojí originály účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca (meno a priezvisko).

(3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 29 **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 sume stravného ustanovenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín v kalendárnom dni. **(283/2002 Z.z.)**

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 100 % 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 zamestnancov zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,60 €** na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ umožní vo svojom stravovacom zariadení stravovanie svojich bývalých zamestnancov – dôchodcov, resp. aj iných osôb, podľa Metodického usmernenia vedúceho školského úradu z 9.10.2007, k vyhláške MŠ SR č.366/2007 Z.z. o činnosti a prevádzke zariadení školského stravovania a k stanovisku MŠ SR k tejto vyhláške zo dňa 17.9.2007.

Článok 30 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dodržiavať § 3 odst. 3 a 5 zákona 553/2003 a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu v záujme a na prospech zamestnávateľa a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho pedagogického zamestnanca alebo vedúceho odborného zamestnanca.
4. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý začatý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa ods.3 písm. a).

5. Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky pre zabezpečovanie rekvalifikácie, v zmysle zákona č. 5/2004 Zb. o službách zamestnanosti v súlade s potrebami školy aj prostredníctvom úradu práce.

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

Článok 31 **Sociálny fond**

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav a predpisov. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok 2022 je 1,5% z objemu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelenom je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelenom vo výške 0,5 %.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č.3

Štvrtá časť **Článok 32**

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári a jeden exemplár je k dispozícii zamestnancom školy na verejne dostupnej tabuli.

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

V Prešove dňa 20. 12. 1

.....
Mária Príhodová
predseda ZO OZ PŠaV
pri ZŠ, Kúpeľná, Prešov

.....
PaedDr. Eva Bilišňanská
riaditeľka školy

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo vykonávania prác nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania výšky osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá pre priznanie osobného príplatku a odmien. Priznávanie osobných príplatkov sa realizuje podľa osobitných kritérií vypracovaných vedením školy.

2) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili. Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatočok v plnom rozsahu len v prípade, ak bol zamestnanec písomne upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ak pominuli dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatočok priznaný (nesplňa kritériá) a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

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

4) Osobný príplatočok nepatrí zamestnancom, ktorí sú v skúšobnej dobe, dôchodcom a absolventom počas prvých troch mesiacov od vzniku pracovného pomeru.

A. Kritéria udeľovania osobných príplatkov pre pedagogických zamestnancov

1. Osobné schopnosti: samostatnosť a iniciatíva, spolupráca s ostatnými pedagógmi,
2. Prístup k žiakom v rámci vyučovacieho, resp. výchovného procesu a tiež mimo neho,
3. Pracovná disciplína (plnenie pridelených úloh a ich včasnosť mimo plánu- zastupovanie, riešenie nepredvídaných situácií v záujme zabezpečenia kvality výchovno-vzdelávacieho procesu požadovanej kvality,
4. Príprava a tvorba učebných pomôcok (za účelom efektivity práce učiteľa).
5. Vypisovanie ostatnej dokumentácie (diplomy, hodnotenia, charakteristiky ž., analýzy, dotazníky, iné formy hodnotenia klímy na škole a pod. .
6. Práca so žiakmi zo soc. znevýhodneného prostredia a žiaci so ŠVVP.,
7. Akcie so žiakmi (podporujúce vzdelávacie a výchovný zámer mimo plánu práce školy),
8. Starostlivosť o nástenky v interiéri školy (periodicita , obsah. stránka, kreatívnosť),
9. Starostlivosť o kabinet, triedu, odborné učebne, školskú knižnicu (hmotná zodpov., inventarizácia, koordinácia požiadaviek, návrhov, estetická úprava),
10. Vedenie metodických orgánov školy,(ďalšie vzdelávanie a jeho využitie v edukačnom procese, zavádzanie netradičnej metodiky do výchovno-vzdelávacieho procesu, ktorou sa dosiahnu objektívne výsledky.
11. Prezentácia záujmovej činnosti (aktivity, výstup žiakov, výsledky činnosti)
12. Koordinátor preventívnych programov (realizácia aktivít mimo plánu),
13. Predmetové olympiády a súťaže,(úspešnosť)
14. Spolupráca s rodičmi – netradičné aktivity (administratívne činnosti ZRPŠ, tr. besiedky, tvorivé dielne, sponzoring – 2% príspevok pre rozvoj školy, otvorené hodiny, komunikačné aktivity, výroba prezentov, kult. programu.
15. Vedenie kroniky(príspevok, spolupráca na tvorbe jej obsahu),
16. Realizácia zápisníc, hodnotiacich správ a vedenie ostatnej písomnej dokumentácie ,
17. Práca na projektoch (osobná, kolektívna účasť a jej výstup) ,
18. Výchovné poradenstvo(aktívna spoluúčasť na riešení vzdelávacích a výchovných problémov, spolupráca s rodičmi, .

19. Propagácia školy v meste, v regióne,...- príspevky do tlače, príspevky na web stránku školy, úspešná reprezentácia školy, príprava kult. programu so žiakmi
20. Medializácia – fotografovanie, videozáznam, aktívna účasť na propagácii jednotlivých činností prostredníctvom školskej televízie , školského časopisu v záujme posilnenia dobrého mena školy.

B. Kritériá pre priznanie osobných príplatkov pre THP zamestnancov

1. Osobné schopnosti: samostatnosť, iniciatíva, zodpovedný prístup, pružná orientácia na legislatívne zmeny.
2. Pracovná sebadisciplína (plnenie pridelených úloh a ich včasnosť mimo plánu.
3. Zastupovanie zamestnanca počas práceneschopnosti.
4. Zaučenie sa do nového programového vybavenia a nových predpisov súvisiacich s prácou jednotlivých zamestnancov.
5. Za práce uzávierkové práce, rôzne štatistiky, inventarizácie, pri výnimočných prácach, ako sú fondy, stavby, riešenie havarijných prác a pod.
6. Pomoc pri dokladovaní a realizácii niektorých akcií pre školu – príspevok ZRPŠ, iné administratívne práce, ktoré nesúvisia s pracovnou náplňou (poistné udalosti,
7. Aktívna administratívna spoluúčasť pri zabezpečení a realizácii verejného obstarávania, a ostatných činností.
8. Aktívna spoluúčasť na efektívnom hospodárení s FP (mzdové a prevádzkové náklady)

C. Kritériá pre priznanie osobných príplatkov pre prevádzkových zamestnancov

1. Pracovná sebadisciplína (plnenie pridelených úloh a ich včasnosť mimo plánu
2. Za pomoc pri inventarizácii majetku školy.
3. Pri prácach po celoplošnej maľbe a ostatných exteriérových a interiérových priestorov.
4. Iniciatíva a osobná zaoberanosť v záujme rozvoja a bezpečnosti na pracovisku pri prácach po rekonštrukcii, pri riešení havarijných situácií.
5. Osobná iniciatíva pri starostlivosti o kvetinovú výzdobu v interiéri a v okolí školy, pri údržbe pracoviska, pri prácach vyžadujúcich pravidelný dohľad nad BOZP, pri realizovaní sezónnych prác nad rámec základných povinností v interiéri a exteriéri školy
6. Starostlivosť o areál školy (zametanie, čistenie chodníkov , priebežná iniciatíva)
7. Služba na vrátnici (koordinácia návštev, zvýšený dohľad, forma komunikácie
8. Ústretovosť pri zastupovaní neprítomného zamestnanca
9. Pomoc pri riešení nepredvídaných okolností v záujme zabezpečenia prevádzky školy, práce počas sobôt a nedeľ.

D. Kritériá pre priznanie osobných príplatkov pre pracovníčky školského stravovacieho zariadenia

1. Pracovná sebadisciplína (plnenie pridelených úloh a ich včasnosť mimo plánu
2. Za pomoc pri inventarizácii majetku ŠSZ
3. Za zastupovanie počas PN alebo z iných dôvodov neprítomného zamestnanca
4. Za sťažené podmienky za prácu podľa vybavenia kuchyne pracovnými strojmi a pomôckami
5. Za zvýšené úsilie prípravy jedál, okrem bežných receptúr.
6. Pomoc pri riešení nepredvídaných okolností v záujme zabezpečenia prevádzky ŠSZ

V Prešove , 20. 12. 2021

.....
Mária Príhodová
predseda ZO OZ PŠaV
pri ZŠ, Kúpeľná, Prešov

.....
PaedDr. Eva Bilišňanská
riaditeľka školy

Plán dovoleniek na rok 2022

Dĺžka dovolenky na zotavenie upravuje Zákonník práce v týždňoch. Dĺžku dovolenky ovplyvňuje aj povaha práce (kurič, školník, upratovačka, hospodársky pracovník, ekonomický pracovník, učiteľ).

Základná výmera dovolenky u zamestnávateľa je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je najmenej deväť týždňov v kalendárnom roku.

Základná výmera dovolenky sa na základe kolektívnej zmluvy v roku 2022 predlžuje za kalendárny rok nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancov o jeden týždeň a u ostatných zamestnancov o dva týždne nad rozsah stanovený ZP.

Čerpanie dovoleniek:

a) Pedagogickí zamestnanci – 45 dní

Riaditeľ a zástupca riaditeľa z dôvodu organizačnej prípravy nového školského roka môžu upraviť plán čerpania dovolenky. Počas hlavných prázdnin však musia vyčerpať prevažnú časť nároku na dovolenku.

b) Nepedagogickí zamestnanci – 35 dní budú čerpať dovolenky v čase, keď na škole nie je prevádzka podľa určenia a rozpisu riaditeľa školy tak, aby dovolenka bola vyčerpaná v roku, 2022 najneskôr však do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Prípadné prerušenie dovolenky je potrebné vopred prerokovať so zamestnávateľom. Svojoľné a bezdôvodné prerušenie dovolenky nebude zo strany vedenia školy akceptované.

Pracovníci, ktorí uzavru pracovno-právny vzťah so ZŠ Kúpeľná 2 v Prešove od 1. 9. 2022, budú čerpať pomernú časť dovolenky za rok 2022 v dňoch, keď sa na školách nevyučuje (v čase vedľajších prázdnin) najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. To isté sa týka aj tých zamestnancov, ktorí nemajú dovolenku za rok 2022 z rôznych dôvodov vyčerpanú.

V Prešove , 20. 12. 2021

.....
Mária Príhodová
predseda ZO OZ PŠaV
pri ZŠ, Kúpeľná, Prešov

.....
PaedDr. Eva Bilišňanská
riaditeľka školy

Postup pri organizovaní režimu školy v čase vedľajších prázdnin (mimo plánu dovoleniek)

Organizácia režimu školy v čase vedľajších prázdnin (mimo plánu dovoleniek) je v kompetencii riaditeľa školy s prihliadnutím na nasledujúce usmernenia:

- pedagogickí pracovníci:

- a) povinne čerpajú zvyšok dovolenky v dňoch, kedy nie je možné pracovníkovi zabezpečiť primeranú pracovnú náplň,
- b) môžu sa zúčastňovať na seminároch, preškoľovania resp. iných aktivitách na základe súhlasu riaditeľa školy,
- c) môžu čerpať v týchto dňoch, po dohode s riaditeľom školy náhradné voľno, na ktoré majú nárok po realizovaní nadčasovej práce,
- d) v prípade ak nie je možné realizovať usmernenia bodov a) – c), pracovnú náplň pedagogickým pracovníkom určí riaditeľ školy.

- prevádzkoví zamestnanci:

- a) povinne čerpajú zvyšok dovolenky v dňoch, kedy nie je možné pracovníkovi zabezpečiť primeranú pracovnú náplň,
- b) po dohode s riaditeľom školy môžu čerpať náhradné voľno, na ktoré majú nárok po realizovaní nadčasovej práce,
- c) sa riadia pokynmi riaditeľa školy, ktorý im určí primeranú pracovnú náplň.

Riaditeľ školy je povinný viesť organizáciu pracovného režimu s určením konkrétnej pracovnej náplne každého pracovníka písomne s príslušnými potvrdeniami o účasti na aktivitách. Aktivity sa vykazujú v evidencii dochádzky ako výkon práce.

Prešove , 20. 12. 2021

.....

Mária Príhodová
predseda ZO OZ PŠaV
pri ZŠ, Kúpeľná, Prešov

.....

PaedDr. Eva Bilišňanská
riaditeľka školy

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

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

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

/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.úSK51 7500 0000 0040 0828 6187. 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 prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

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

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa hospodárka školy.

Čl.2.

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2022 v €:

a/ povinný prídela vo výške 1,0 %	15 000,-
b/ prídela do výšky 0,5 % podľa §3 odst.1b	7 500,-
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	5406,92
d/ splátok pôžičiek poskytnutých z SF	125,-
e/ splátky návratných sociálnych výpomocí	0,-

Spolu: 28031,92

Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2022

a/ stravovanie	14 000,-
b/ na dopravu do zamestnania a späť	300,-
c/ sociálna výpomoc nenávratná	500,-
d/ sociálna výpomoc návratná	1500,-
e/ dary	1 000,-
f/ liečebná starostlivosť	200,-
g/ rekreačné pobyty	200,-
h/ exkurzno-vzdelávacie zájazdy	200,-
ch/ detské rekreácie	200,-
i/ telovýchova	200,-
j/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	500,-
k/ ocenenie ku Dňu učiteľov	500,-
l/ regeneráciu pracovných síl	6 500,-
m/ odmeny pracovne zásluhy	1 000,-

Spolu: 26 800,-

Čl. 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,60 €**.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,60 €.

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

/1/ Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje dvojnásobok životného minima a ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou s výnimkou MHD a železničnou osobnou dopravou sú najmenej 6,64 € mesačne.

Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne resp. kvartálne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť.

Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

/2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť, ak

- zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace
- príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok
- zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve a cestovné náklady presahujú 15,- € mesačne, poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške 75% ceny cestovného.

Sociálna výpomoc nenávratná

/1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

1. 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 200,- €
2. Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
 - pri 1 dieťati 100,- €
 - pri 2 deťoch 150,- €
 - pri 3 a viac deťoch 200,- €
3. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
4. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
 - 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3 320,- €
 - ak je škoda vyššia ako 3 320,- € maximálne vo výške 350,- €

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

/2/ Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 100,- €

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

/3/ Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,.) diferencovane do výšky 100,- €

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)

/4/ V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 150,- € výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky)

/5/ Pri narodení dieťaťa po predložení rodného listu dieťaťa a žiadosti sa poskytne jednorazový príspevok vo výške:

- 1 dieťa 100,- €
- 2 deti a viac 150,- €

Sociálna výpomoc návratná

/1/ Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 500 ,- €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi. Splátky návratnej sociálnej výpomoci budú najmenej 25,- € mesačne.

/2/ Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 4 mesiacov.

/3/ Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s Odborovou organizáciou.

- zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 50 ,- €
- zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu vo výške 15 ,- €.

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-tého roku života, dar do výšky 50,- €
- zamestnancovi pri dovŕšení 60- tého roku života, dar do výšky 50,- €
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 100,- €
- za bezplatné darcovstvo kostnej drene do výšky 50 ,- €
- za záchranu života vo výške 100,- €
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca a rodinného príslušníka, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu do výšky 30,- €

Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- ambulantnú liečbu do výšky 100,- € na základe žiadosti a potvrdenia o zaplatení liečby
- rehabilitáciu do výšky 100,- € pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu.
- zamestnancovi bude uhradený poukaz na ambulantnú kúpeľnú liečbu do výšky 100,- € (napr. raz za dva roky).

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 100,- € na jeden pobyt v roku na zamestnanca. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoľovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do výšky 100,- €. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Detské rekreácie

Zamestnávateľ prispieva na regeneračno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov do výšky 100,- € , podľa sociálnej situácie v rodine. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Telovýchova

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

- volejbalový turnaj
- stolnotenisový turnaj
- plaváreň - permanentky platia i pre rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch do výšky 50,- € na osobu.

Ocenenie ku Dňu učiteľov

Zo sociálneho fondu sa poskytne vybraným zamestnancom finančný príspevok najviac vo výške 100,- € pre každého oceneného.

Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom raz ročne zo sociálneho fondu príspevok na regeneráciu pracovnej sily nepeňažnej forme.

Pracovné zásluhy

Zamestnávateľ prizná zamestnancovi za pracovné zásluhy, ak zamestnanec odpracoval v organizácii nepretržite finančný príspevok a to:

odpracovaných 15 rokov	vo výške 150,- €
odpracovaných 20 rokov	vo výške 200,- €
odpracovaných 25 rokov	vo výške 250,- €
odpracovaných 30 rokov	vo výške 300,- €

a za každých ďalších odpracovaných 5 rokov sa zvyšuje o 50 ,- €

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2022, ich účinnosť končí 31.12.2022.

V Prešove ,20. 12. 2021

.....
Mária Prihodová
predseda ZO OZ PŠaV
pri ZŠ, Kúpeľná, Prešov

.....
PaedDr. Eva Bilišňanská
riaditeľka školy

