

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2021

Táto kolektívna zmluva je uzatvorená v zmysle § 2 odst. 3 písm. a) Zákona č. 2 / 1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde medzi

***Základnou školou, Kukučínova 480/6, 962 12 Detva v zastúpení
Mgr. Miroslavov Chalupskou***

a

***Výborom ZO OZPŠaV Pri Základnej škole Kukučínova 480/6, 962 12
Detva v zastúpení Bc. Janou Lalíkovou, predsedkyňou ZOOZ***

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 25.11. 2021 medzi zmluvnými stranami:

Výborom Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Kukučínova 480/6, 96212 Detva, IČO 73 1001 604, zastúpenou Bc. Janou Lalíkovou, predsedom ZOOZ

a

Základnou školou so sídlom v Detve, Kukučínova 480/6, 962 12 Detva, IČO: 37831259, zastúpenou Mgr. Miroslavou Chalupskou, riaditeľom školy (ďalej Zamestnávateľ) /

nasledovne

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

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

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 bod 2 stanov odborovej organizácie.

- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.04.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2020 skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov 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.

- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť KZ sa začína dňom 1. januára 2021 a končí 31. decembra 2021.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- (1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov
z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpočtia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpočtia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpočtia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpočtie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ

Príplatok za zastupovanie

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca. •
- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

- (1) Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovaných činností v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

- (2) Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca patrí príplatok za výkon špecializovaných činností v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

Príplatok za prácu v sobotu alebo nedeľu

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Príplatok za prácu vo sviatok

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

Plat za prácu nadčas

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%; to platí u pedagogického zamestnanca aj za hodinu vyučovacej činnosti alebo hodinu výchovnej činnosti prevyšujúcu jeho základný úväzok.
- (2) 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 za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok.

Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec pracovných povinností (§10 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z.). O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§10 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z.).
- (2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky min. 6 % z tarifných plátov zamestnancov.
- (3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá (interný predpis č. 027/2014 : *Kritériá hodnotenia pedagogických zamestnancov školy*)
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume
- a. 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
 - b. 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - c. 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - d. 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - e. 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (3) Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesionálny rozvoj zriaďovateľ.
- (4) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (5) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa. 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.

Výkonnostný príplatok

- (1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi vykonávajúcemu pracovné činnosti remeselné, manuálne, alebo manipulačné a s prevahou fyzickej práce podľa § 14a) výkonnostný príplatok podľa množstva a kvality práce.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

- (1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
- (2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi so sociálne znevýhodneného prostredia

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

Počet individuálne začlenených žiakov v triede so zdravotným znevýhodnením alebo so sociálne znevýhodneného prostredia musí byť najmenej:

- v 1. ročníku 7 žiakov,
 - v 2. až 4. ročníku 8 žiakov,
 - v 5. až 9. ročníku 9 žiakov.
- (2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
 - a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
 - b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede,
 - c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
 - (3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,5% z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou zaokrúhlenou sumou na 50 eurocentov nahor.

Odmena za pracovné zásluhy a pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa minimálne 5 rokov odmenu za pracovné zásluhy
 - a) pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu,
 - b) pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu.
- (2) Zamestnávateľ môže vyplatíť zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, poskytnutie osobnej pomoci pri mimoriadnej udalosti.
 - a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - b) pri príležitosti vianočných sviatkov.
- (3) Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.(§ 20 OVZ).
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa §20 ods.1 písm. g.) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, 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. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné, a to vo výške: - okrem obligátnych 2 funkčných plátov, ktoré vyplývajú zo ZP:

- a) Zvyšuje sa o 1 funkčný plat pre zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú menej ako 10 rokov.
- b) Zvyšuje sa o 2 funkčné platy pre zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú viac ako 10 rokov.
- c) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov.
- d) Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76 a ods.2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí majú uzatvorené DDS, za podmienok: v sume a spôsobom učeným v zamestnávateľskej zmluve, a to najmenej 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov na doplnkovom sporení.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že ďalšie predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad 2 roky § 48 ZP ods. 4 písm. d je možné u osôb, ktoré:
 - a) vykonávajú prácu v rámci projektov na pozíciu špeciálneho pedagóga a asistenta učiteľa,
 - b) vykonávajú prácu pedagogického asistenta.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o 10 dní.
Dovolenka pedagogickým zamestnancom na základe hore uvedeného je 50 dní. Dovolenka u nepedagogických zamestnancov, ktorí do konca príslušného kalendárneho roka dovŕšia najmenej 33 rokov veku je 35 dní, u nepedagogického zamestnancov, ktorí do konca príslušného kalendárneho roku nedovŕšia 33 rokov veku je 30 dní.
- (2) Čerpanie dovoleniek podľa plánu dovoleniek.
- (3) V prípade, že plánom dovolenky nie je stanovené čerpanie dovolenky v plnom rozsahu, zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpanie zvyšnej časti dovolenky na základe predloženej žiadosti tri dni vopred, príp. v inak dohodnutom termíne.
- (4) Zamestnávateľ umožní čerpať pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní 1 deň zamestnancovi, ktorí ju potrebujú za účelom darcovtva krvi, krvnej plazmy alebo kostnej drene, vždy, keď sa zúčastní takéhoto darcovstva.
- (5) Pri odpracovaní minimálne 20 pracovných dní u zamestnávateľa má zamestnanec nárok na platené voľno v dĺžke o 1 deň nad rámec stanovený v Zákonníku práce v týchto prípadoch:
 - a) pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela (manželky), prarodičov, súrodencov vlastných i nevlastných,
 - b) pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 14

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).

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvne strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (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 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) 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 KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
 - d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu zamestnancov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
- (4) Príslušný odborový orgán je povinný minimálne 1x v kalendárnom roku písomne informovať zamestnávateľa o počte a menách svojich členov. Na začiatku a roku a pri každej zmene člena príslušného odborového orgánu.

Článok 17

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovanie 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:
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
 - opätovné dohodnutie pracovnej činnosti nad dva roky je možné podľa § 48ods.4 písmeno d/ Zákonníka práce, v našom prípade ide o dohodnutie takých činností, ktoré vykonáva PZ zastupujúci vedúceho pedagogického zamestnanca počas poverenia alebo menovania do výkonu funkcie / napr. funkcia RŠ, ZŠ a pod. .../
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok
- na určenie hromadného čerpania dovolenky
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia

b) ústne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým :

- a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) o dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas
- 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
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti;
- v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozboru hospodárske a štatistické výkazy

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie

- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,-€
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
 - zavedenie pružného pracovného času
- d) umožniť Odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady.

Článok 18

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

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP), nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP), kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené poruchy, príčiny porúch a havárií,
- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývadlá, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny,
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
- k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- l) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov.
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 20

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 rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) Umožniť preventívne lekárske prehliadky,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
 - d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - ďalších sedem dní dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
 - e) poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno aj z dôvodu sprevádzania rodinného príslušníka (deti, manžela/ku, rodičov) do zdravotníckeho zariadenia na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie. Pracovné voľno s náhradou mzdy je povinný zamestnávateľ podľa vyššie uvedeného ustanovenia poskytnúť zamestnancovi len vtedy, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a tento úkon nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Takéto pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje vždy len na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na 7 dní v kalendárnom roku (§ 141 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce).
 - f) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť

im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebazpoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 22 **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, podávaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja zamestnancom v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pritom považuje výkon práce dlhší ako 4 hod (podľa ZP § 152).
- (2) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z v znení neskorších predpisov.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov aj zo sociálneho fondu v zmysle zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, podľa prijatých zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na r. 2021 príspevok v sume 0,13 €.
- (4) Stravné podľa ods. 1 nepatrí zamestnancom počas dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti, ošetrovaní člena rodiny, návštevy lekára – pokiaľ návšteva trvá celú pracovnú dobu, študijného voľna a počas služobnej cesty s výnimkou, že zamestnanec odpracoval na pracovisku viac ako 4 hodiny.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa §152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce poskytnúť stravu zamestnancom aj počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa §142 Zákonníka práce.

Článok 23 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancom a odbornému zamestnancom pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) desať pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) 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.
- (2) Zamestnávateľ umožní rodičovi s neploletým dieťaťom čerpať 1 deň dovolenku pri nástupe dieťaťa prvý rok do školského zariadenia v prvý deň školského roka.

Článok 25

Tvorba sociálneho fondu, použitie a čerpanie sociálneho fondu

Tvorba sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídela a prídela podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 154/1994 Z. z. o sociálnom fonde nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1%
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Všeobecné ustanovenia

- (2) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia sociálneho fondu.
- (3) Prostriedky sociálneho fondu sú účtovne vedené na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú.: Sk 97 0900 0000 0051 8230 3282
- (4) Sociálny fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu; za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra 2021. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
- (5) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykonáva zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
- (6) Použité prostriedky sociálneho fondu, na ktoré vznikne zamestnancovi nárok, sa vyplácajú spolu so mzdou zamestnanca za príslušný mesiac, v ktorom nárok na príslušný príspevok zamestnancovi vznikol.
- (7) Prostriedky zo sociálneho fondu je možné použiť len na účely a vo výške podľa čl. 27 KZ. Prípadné ďalšie použitie je možné len po dohode zmluvných strán.
- (8) Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (9) Príjmy zamestnancov zo sociálneho fondu sa zdaňujú v zmysle platných právnych predpisov

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

(10) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok zo sociálneho fondu v sume **0,13 €**.

Sociálna výpomoc nenávratná

(11) Zamestnávateľ poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zo sociálneho fondu zamestnancovi podľa sociálnej situácie v rodine.

- 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) – **100 €**.
- V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc vo výške 1/10 z vyčíslenej škody, maximálne vo výške **332 €**.
- Sociálnu výpomoc zamestnancom pri mimoriadne nepriaznivých životných situáciách, po schválení zmluvnými stranami, vo výške do **100 €** raz ročne.

Prílohy k žiadosti príspevku o sociálnu výpomoc:

- kópia úmrtného listu
- doklad o návšteve školy dieťaťa
- doklad o postihnutí dieťaťa
- doklad o trvalom bydlisku druhu a družky potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- čestné prehlásenie zamestnanca
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

Zdravotná starostlivosť

(12) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu na nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením viac ako 6 mesiacov do výšky **50 €** raz v kalendárnom roku.

Prílohy k žiadosti príspevku na nákup liekov:

- potvrdenie o nákupe liekov,
- odporúčanie nákupu liekov lekárom.

Prílohy k žiadosti príspevku na špecializované zdravotné úkony:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo

- potvrdenie zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec).

(13) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu na rehabilitáciu a oddych (návšteva rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne, plavárne, wellness, kozmetického a kadernického zariadenia, lyžiarskeho strediska, športového alebo kultúrneho podujatia) – **do 10 €** raz ročne.

Prílohy k žiadosti príspevku na rehabilitáciu a oddych:

- pokladničný doklad alebo fotokópiu pokladničného dokladu.

(14) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu na zdravotné pomôcky (okuliare, ortopedické vložky, zdravotná obuv) – **do 27 €** po odpracovaní 2 rokov a následne 1 x za 3 roky.

Prílohy k žiadosti príspevku na rehabilitáciu a oddych:

- pokladničný doklad alebo fotokópiu pokladničného dokladu.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

(15) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami školy (Deň učiteľov, záver školského roka) do výšky **13 €** na osobu a jednu akciu.

Prílohy: - zoznam zúčastnených osôb, daňový doklad o úhrade občerstvenia.

Športová činnosť

(16) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, vo výške **15 €** na osobu a jednu akciu.

Prílohy: - zoznam zúčastnených osôb, daňový doklad o úhrade občerstvenia.

Dary

(17) Zamestnávateľ poskytne finančný dar zo sociálneho fondu zamestnancovi,

- ktorí v príslušnom roku dosiahol životné jubileum:
 - 50 rokov **35 €**
 - 60 rokov **50 €**
- pri narodení dieťaťa **50 €**
- za bezplatné darcovstvo kostnej drene **20 €**
- ktorý získal ocenenie za mnohonásobné darcovstvo krvi
 - plaketou profesora MUDr. Jana Janského **20 €**
 - medailou profesora MUDr. Jána Kňazovického **50 €**
- pri prvom skončení pracovného pomeru pri nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok **70 €**

Finančný dar sa podľa tohto bodu KZ poskytuje len zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa minimálne päť rokov.

(18) Zamestnávateľ poskytne dar zo sociálneho fondu vo výške **20 €** pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborovej organizácie. Určená suma slúži na zakúpenie venca.

Štvrtá časť Záverečné ustanovenia

- (1) Táto Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 01.01.2021 a platí na obdobie do 31. 12. 2021.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ.
- (3) KZ je záväzná pre zmluvné strany a všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
- (4) Zmenu KZ možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obidve zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu KZ do 21 dní od ich predloženia.
- (5) Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas platnosti KZ budú dodržiavať sociálny zmier, čo znamená, že nebudú v uvedenej dobe organizovať žiadne protestné akcie, vrátane štrajku resp. výluky, voči dohodnutému obsahu KZ; toto ustanovenie neplatí pri vyjednávaní novej kolektívnej zmluvy a dodatkov k platnej Kolektívnej zmluve.
- (6) Všetky kolektívne spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami sa budú riešiť vzájomným rokovaním. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporov riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní.
- (7) Ktorákoľvek zo zmluvných strán KZ môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy.
- (8) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

V Detve, 25.11.2021



Mgr. Miroslava Chalupská

štatutárny zástupca zamestnávateľa



Bc. Jana Lalíková

predseda výboru ZO OZPŠaV

