

Kolektívna zmluva na roky 2023 - 2026

uzatvorená dňa 21.12.2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Podhorany 68, 059 93 Podhorany, okr. Kežmarok, IČO: 42232881 zastúpenou PaedDr. Pavlom Mrázikom, MBA, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podľa článku 3 ods. 2 a článku 6 ods. 10 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 27.05.2022 v prílohe č. 1,
(ďalej odborová organizácia)

a

Obcou Podhorany, okr. Kežmarok, IČO: 00326461,
zastúpenou Jozefom Oračkom, starostom obce a zároveň štatutárom na základe zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení
(ďalej zamestnávateľ)

v súčinnosti s riaditeľmi škôl bez právnej subjektivity v jeho pôsobnosti.

Prvá časť **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia (IČO: 42232881) má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 6 ods. 1 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZ PŠaV).
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 ods.2 a článku 6, ods. 10 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 25.07.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy PaedDr. Pavla Mrázika, MBA, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 25.07.2022 tvorí prílohu č.1. tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení založenú zriaďovacou listinou zo dňa 10.06.1991. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie starostu obce Podhorany ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa skratka „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov Zákonníka práce skratka „ZP“, namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľ

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle §§ 230 - 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.

4. Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.
5. 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,
 - 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 zamestnancom, vrátane vedúcich zamestnancov, 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.
6. Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
7. 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 individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov, ak niektoré ustanovenia KZ neustanovujú inak.

4. KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. januára 2023 a skončí dňom 31. decembra 2026.

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 kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. Text písomného návrhu podá navrhujúca zmluvná strana druhej zmluvnej strane so sprievodným listom a tá je povinná do 15 dní od doručenia návrhu dodatku ku KZ písomne odpovedať a vyjadriť sa k tým častiam, ktoré neboli prijaté. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyhotoviť štyri rovnopisy KZ, jeden rovnopis po podpísaní 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 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, pozvanie všetkých zamestnancov vykoná zamestnávateľ. 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 3 dní od požiadania.
3. Nových zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle novely ZP § 230b, ods.1.,2.

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

Článok 7
Príplatky, odmeny

1. Príplatok za riadenie

- a) Riaditeľovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený. (§ 8 OVZ)
- b) Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

2. Príplatok za zastupovanie

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

3. Príplatok za zmenu

- a) Zamestnávateľ bude realizovať vyplácanie príplatkov za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu a za prácu vo sviatok v zmysle §§ 16-18 OVZ.
- b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je rozdelená na dve alebo viac častí, príplatok v sume 30,- € mesačne v zmysle §13 OVZ.

4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

- 1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **triedneho učiteľa** príplatok v sume
 - a) 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,
 - b) 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej 14%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, v zmysle §13b OVZ, ods.1.
- 2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **uvádzajúceho** pedagogického zamestnanca príplatok v sume
 - a) 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca,
 - b) 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, v zmysle §13b OVZ, ods.2.

5. Osobný príplatok

- a) 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.
- b) 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 príplatok v plnom rozsahu len v prípade, ak bol zamestnanec písomne upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ak pominuli dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá) a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

6. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
 - a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadala o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
- (9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

7. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

- a) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
- b) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- c) 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.

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

- a) Zamestnávateľ poskytne učiteľovi príplatok za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa § 29 ods.5 zák. 245/2008.
- b) Výška príplatku je 3 % z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- c) Výšku poskytovania príplatku podľa písm. a) upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
- hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
 - žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
 - tried podľa písm. a), v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

9. Odmeny

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku** vo výške jeho funkčného platu.
- b) Za kvalitné vykonávanie pracovných činností vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi pri dovŕšení **60 rokov veku** odmenu vo výške jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov.

Článok 8

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa §§ 153 - 155 ZP, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle §155 ZP.
4. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu
 - a) **päť pracovných dní** v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - b) ďalších **päť pracovných dní** na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších **päť pracovných dní** na účasť na /funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní/ rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca,
 - d) **päť pracovných dní** v kalendárnom roku na účasť na vyučovaní,
 - e) ďalších **päť pracovných dní** na prípravu a vykonanie štátnej záverečnej skúšky.
5. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 4 písm. a).
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení organizovanom orgánom OZPŠaV k pracovnoprávnej problematike alebo problematike BOZP.
7. Zmluvné strany sa v súlade s § 48 ods.4 písm. d) ZP dohodli na dôvodoch ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky, vo vzťahu k výkonu práce zamestnancov s druhom práce
 - a) pedagogický asistent (§16 ods. 2 písm. a) a b) zák. č. 317/2009 Z. z.),
 - b) učiteľ náboženskej výchovy.

Článok 9

Platové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať v zmysle zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a zákona č. 224/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov s účinnosťou od 01. septembra 2019.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. (§7 ods. 4 zákona č. 553/ 2003 Z. z.).
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať základnú stupnicu platových taríf zamestnancov vo verejnom záujme o pedagogických a odborných zamestnancov v zmysle KZVS, Čl. II, ods. 3.

Článok 10

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR dňa 14.02.2011.
2. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.
3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna podľa ods. 3, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 2.

Článok 11

Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Termín splatnosti mzdy je **13 deň** po ukončení predchádzajúceho mesiaca u zamestnancov ZŠ a **23 deň** po ukončení predchádzajúceho mesiaca u ostatných zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti mzdy podľa predchádzajúceho odseku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP).

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume predstavujúcej **3%** funkčného platu zamestnanca.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 13

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe žiadosti zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech bankového účtu odborového zväzu vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu zamestnanca vždy v termíne výplaty.

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca 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, je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 15 **Dovolenka na zotavenie**

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa 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.

(to znamená, že pedagogický a odborný zamestnanec bude mať celkom 9 týždňov dovolenky a ekonomický, príp. prevádzkový zamestnanec, ktorý má menej ako 33 rokov bude mať 6 týždňov dovolenky a ak má 33 a viac rokov, tak 7 týždňov dovolenky.)

Článok 16 **Zdravotná starostlivosť**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) pravidelne vysielat' zamestnancov na preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning, zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebazpoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods. 3 POZ)
 - d) vyplatiť náhradu príjmu **počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca** v období
 - od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti **80 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **80 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.(Čl. III, ods. 2 KZVS a § 8 zákona č. 462/2003 Z.z.)

2. Zamestnávateľ uhradí zamestnancovi školy alebo školského zariadenia, ktorú navštevuje najmenej 50 % detí alebo žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového počtu navštevujúcich detí alebo žiakov k 15. septembru začínajúceho školského roka:

- a) jedenkrát ročne preukázanú hodnotu **vakcíny proti chrípke**, najviac vo výške 5 % sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, ak ju neuhradza zdravotná poisťovňa zamestnanca,
- b) 100 % preukázanej hodnoty **vakcíny proti hepatitíde typu A a B**, najviac v sume životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, ak ju neuhradza zdravotná poisťovňa zamestnanca. (§ 79 ods. 1 POZ)

Článok 17 **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle § 152 ZP, zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ak títo na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie najmä podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume vo výške 55 % ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, **v sume 5%** zo sumy poskytnutého stravného lístka na jedno hlavné jedlo.
5. **Príspevok na stravu**, resp. stravovaciu poukážku a finančný príspevok zo SF sa zamestnancovi **neposkytne** počas:
 - práceneschopnosti,
 - ošetrovania chorého člena rodiny,
 - materskej a rodičovskej dovolenky,
 - neplateného voľna.
6. V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny prostredníctvom **stravovacích poukážok**, ktorých hodnota je najmenej 75 % 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.
7. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie aj pre zamestnancov, ktorých zamestnáva na 50 percentný úväzok, ak o to požiadajú, za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP)

Článok 18 **Pracovné voľno s náhradou mzdy**

1. V prípade že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pracovné voľno s náhradou mzdy**
 - a) pri povinných lekárskech prehliadkach,
 - b) pri opatreniach proti prenosným chorobám,

- c) pri darovaní krvi, aferézy a ďalších biologických materiálov, ako aj na čas potrebný na cestu k odberu a späť a na zotavenie po odbere,
 - d) na činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchranej skupiny počas osobnej účasti na záchranej akcii,
 - e) na činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,
 - f) na činnosť svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy.
3. V prípade vážnych prekážok na strane zamestnávateľa sa zamestnancovi poskytuje voľno s náhradou mzdy vo výške 100% jeho funkčného platu. Vážnymi prekážkami na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ZP sú najmä technické, prevádzkové, organizačné dôvody a nepredvídané udalosti, predovšetkým náhly a hromadný výskyt a šírenie infekčných a iných chorôb u zamestnávateľa. Za vážnu prekážku na strane zamestnávateľa považujú zmluvné strany aj živelné pohromy a nepriaznivé poveternostné vplyvy. (*Ide o zákonným spôsobom ošetrované voľná zamestnancov v čase chrípkových prázdnin a iných okolnosťami vynútených prerušení riadnej prevádzky – snehová kalamita, povodeň, zlyhanie vykurovania...atď.*)
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou.
5. Pri príležitosti **Rezortného dňa** poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré zamestnancom umožní čerpať v čase vedľajších prázdnin. (podľa § 141 ods. 3 ZP písm. b) (*pracovné voľno z iných dôvodov. Takéto voľno je v kompetencii zamestnávateľa/riaditeľa a platí pre všetkých zamestnancov, vrátane zamestnávateľa/riaditeľa školy.*)
6. Pri príležitosti Rezortného dňa poskytne zamestnávateľ oceneným zamestnancom finančnú odmenu z prostriedkov zamestnávateľa **vo výške najmenej 200 €**.

Článok 19 **Odstupné a odchodné**

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** 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, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné najmenej v sume**
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) pätnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné najmenej v sume**
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** vo výške **dvoch** funkčných plátov zamestnanca a zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške **troch** funkčných plátov zamestnanca, ak odpracoval u zamestnávateľa **najmenej 10 rokov**, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné** vo výške **dvoch** funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 20

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Odborová organizácia zabezpečí, v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie rekreačných pobytov v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad poskytne príspevok na rekreácie pre zamestnancov – členov OZ PŠaV.
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými zásadami.
3. **Príspevok na rekreáciu** podľa § 152a ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 21
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ alebo ak dôjde k nedodržaniu záväzkov z tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru nedodržaním záväzkov z tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
4. Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 6 ZP).

Článok 22
Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jej jednotlivých záväzkov.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby ich kolektívny spor rozhodol.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí

druhej zmluvnej strane sankciu v sume 500,- €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje uhradiť náklady spojené s konaním pred sprostredkovateľom a rozhodcom.

Článok 23

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.
4. Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

Článok 24

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
2. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, na dobu existencie odborovej organizácie, poskytnúť jej bezplatne:
 - a) priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je štatutárnym orgánom ZO,
 - b) priestory na konanie členských schôdzí,
 - c) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,

- d) priestory zamestnávateľa na zasadnutia odborovej organizácie a školenia organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP na oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou KZ, respektíve jej dodatkov, na kolektívne vyjednávanie, sociálny dialóg, riešenie kolekt. sporov, slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na výkon funkcie v odborovom orgáne, ako aj v okresných, krajských a celoslovenských odborových orgánoch a na účasť na podujatiach, resp. aktivitách organizovaných orgánmi OZ PŠaV, resp. KOZ SR na nevyhnutne potrebný čas na základe príslušnej pozvánky a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

Článok 25

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

A. Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto KZ sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:

- a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 12 zák. č. 552/2003 Z.z., § 84 ods. 1 ZP),
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a),
- d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88, ods. 1 ZP),
- e) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods.6 ZP)
- g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
- h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
- j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods.6, 9 a 11 ZP), v súlade s ustanovením § 19 zákona 553/2003 Z. z.,
- k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
- l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- m) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133, ods. 3 ZP),
- n) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60% priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- o) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods.3 ZP),

- p) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- q) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240, ods.8 ZP),
- r) určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie a poskytnutie príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom фонде).

B. Prerokovanie

1. Pre účely tejto KZ sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.

2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13ods. 4 ZP),
- c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
- d) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede,
- e) porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom pod následkom neplatnosti upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny,
- f) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- h) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- i) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- j) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- k) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),

- l) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
- m) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- n) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- o) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- p) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§198 ods.2ZP).

C. Informovanie

1. Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

2. Zamestnávateľ a predseda odborovej organizácie raz polročne uskutočnia stretnutie za účelom vzájomného informovania sa o personálnej, finančnej a hospodárskej situácii v škole alebo v školskom zariadení a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ **písomne** informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:

- a) platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- b) o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu; o dôvodoch prechodu; o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov; o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),
- c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch (§ 47 ods.4 ZP),
- d) o voľných pracovných miestach (§ 48 ods. 8 ZP),
- e) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- f) o využívaní dočasných zamestnancov v rámci písomných informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 10 ZP),
- g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania – jeho dôvody; doba, počas ktorej sa uskutoční; počet a štruktúra prepúšťaných zamestnancov; kritériá na výber zamestnancov, s ktorými sa má skončiť pracovný pomer (§ 73 ods. 2 ZP),
- h) o výsledkoch prerokovania hromadného prepúšťania (§73 ods.4 ZP),
- i) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
- j) o opatreniach vykonaných na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly § 239 písm. f ZP),
- k) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej zákon o BOZP).
- l) písomné informácie o objeme a použití finančných prostriedkov na všetky zložky plátov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rozpočtový rok, ako aj o zmenách limitu,

- m) písomne informovať 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 limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP a § 238 ods. 2 ZP);
- n) informácie o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach (§ 98 ods. 7 ZP) osobných ochranných prostriedkov),
- o) písomné informácie pre prípravu hodnotenia plnenia KZ najmenej dvakrát ročne,
- p) písomné informácie pre prípravu rozpočtu sociálneho fondu.

D. Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto KZ sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej BOZP) a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto KZ. (§ 239 ZP)

2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.

3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 235 ZP najmä:

- a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu povereného kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
- c) 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 (§ 239 ZP).

4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP.

Článok 26

Záväzky odborovej organizácie

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

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zorganizovať minimálne jedno spoločné rokovanie ročne so zamestnávateľom za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

3. Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO pôsobiacom u zamestnávateľa.

Článok 27 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146-147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších úprav a predpisov (ďalej len zákon o BOZP), sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných ochranných prostriedkov a vhodného systému ochrany práce.
4. Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
 - b) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c) zákona o BOZP),
 - c) 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),
 - d) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l) zákona o BOZP),
 - e) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - f) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
 - g) bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 2 zákona o BOZP a ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP,
 - h) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - i) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - j) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej OOPP), na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),

- k) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - l) 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),
 - m) 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),
 - n) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - o) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§ 6 ods.10 zákona o BOZP),
 - p) 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),
 - q) vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách, za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov. Správu prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko (§ 21 ods. 6 a 7 zákona o BOZP),
5. Zmluvné strany budú spolupracovať v oblasti BOZP, najmä pri programe realizácie koncepcie politiky BOZP (§ 6 ods.1 písm. c) a k) zákona o BOZP).
6. Zamestnávateľ bude akceptovať návrh odborovej organizácie na zástupcu zamestnancov pre BOZP.

Článok 28

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 si zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa, na základe záväzného pokynu, odstránenie závad v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov prerušenie ďalšej práce,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, v spolupráci s odborovou organizáciou, zhodnotiť minimálne:
 - a) jedenkrát ročne pracovnú neschopnosť, úrazovosť a úroveň BOZP, vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - b) jedenkrát ročne rozsah a podmienky poskytovania OOPP, v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

Článok 29

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. 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 kalendárny rok je **2%** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny rok.
2. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595 /2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
3. Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

Štvrtá časť
Článok 30
Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali a súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
3. Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
5. Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu odborovej organizácie a riaditeľov škôl.
6. Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Podhoranoch, dňa 21.12.2022

PaedDr. Pavol Mrázik, MBA
predseda odborovej organizácie

Jozef Oračko
starosta Obce Podhorany,
okres Kežmarok

Na vedomie:

Mgr. Anton Lojek
riaditeľ Základnej školy
Podhorany 68, 059 93 Podhorany

Vlastimil Tobola
riaditeľ Materskej školy
Podhorany 38, 059 93 Podhorany

SPLNOMOCNENIE

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Podhorany, Podhorany 68, 059 93 Podhorany, okr. Kežmarok, IČO: 42232881, splnomocňuje týmto na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 27.05.2022, ktorý je jej štatutárnym orgánom

PaedDr. Pavla Mrázika, MBA,
predsedu základnej organizácie,

- ✓ aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2023 - 2026,
- ✓ ako aj splnomocňuje ho na podpísanie tejto kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie,
- ✓ aj na vyjednávanie, uzatvorenie a podpísanie súvisiacich dodatkov,
- ✓ zároveň ho výbor splnomocňuje, aby v prípade potreby využil ustanovenie § 230 ods. 3) ZP a prizval si 1 – 2 odborníkov OZ PŠaV na kolektívne vyjednávanie.

V Podhoranoch, dňa 27.05.2022

Mgr. Mária Gurovičová
za výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

V Podhoranoch, dňa 27.05.2022

PaedDr. Pavol Mrázik, MBA
predseda základnej organizácie

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a pravidlá hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF), v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v pôsobnosti zamestnávateľa Obec Podhorany. Jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov.
2. Tieto zásady a rovnako tak aj pravidlá z článku 3 sa môžu v priebehu roka meniť a dopĺňať vo forme dodatku ku KZ. Sú neoddeliteľnou súčasťou KZ, preto aj ich platnosť trvá rovnako - do 31.12.2026.
3. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnancov zamestnávateľa vo veciach upravených v týchto zásadách.
4. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
5. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po vzájomnom odsúhlasení zamestnávateľa a odborovej organizácie.
6. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
7. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 najneskôr v deň dohodnutý na výplatu platu vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka.
8. Zamestnávateľ je povinný vopred odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
9. Zamestnávateľ v súčinnosti s riaditeľmi škôl (ZŠ a MŠ) eviduje tvorbu a čerpanie SF vo vzťahu ku školským zamestnancom v osobitnej (pomocnej) evidencii za účelom preukázania transparentnosti a rovnakého prístupu ku všetkým zamestnancom pred kontrolou vykonávanou odborovou organizáciou v zmysle zákona o sociálnom fonde a ZP. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Mgr. Janka Kovalčíková a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcej tvorbe SF:

- a) povinným prídedom, vo výške 1%
- b) ďalším dohodnutým prídedom, vo výške 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- c) z ďalších zdrojov, ktorými sú:
 - zostatok SF z predchádzajúceho roku vedený na osobitnom účte zamestnávateľa,
 - splátky návratných sociálnych výpomocí,
 - dary a dotácie.

Článok 3

Využívanie sociálneho fondu

Pravidlá na použitie a čerpanie sociálneho fondu

V rámci realizácie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov a zlepšenia ich životnej úrovne poskytne zamestnávateľ zo SF príspevkov na stravu, pracovné a životné jubileá, podporu v núdzi a v prípade úmrtia zamestnanca, sociálnu výpomoc zamestnancom a ich rodinným príslušníkom v mimoriadnych životných situáciách.

Čerpanie a výška príspevkov je nárokovateľná podľa zostatku SF a so súhlasom obidvoch zmluvných strán – odborovej organizácie a zamestnávateľa na základe podanej žiadosti.

a) Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom **na závodné stravovanie v školskej jedálni** nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 5%.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom **na závodné stravovanie mimo školskej jedálni** nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 5%.

Príspevok na stravu, resp. stravovaciu poukážku a finančný príspevok zo SF sa zamestnancovi **neposkytne** počas:

 - práceneschopnosti,
 - ošetrovania chorého člena rodiny,
 - materskej a rodičovskej dovolenky,
 - neplateného voľna.

b) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 2x ročne príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške **100,- €**, ak
 - ✓ mesačné náklady zamestnanca presahujú 10€,
 - ✓ ak zamestnanec odpracoval v polroku aspoň 3 mesiace,
 - ✓ príspevok sa kráti u zamestnancov, ktorí nastúpili do zamestnania v priebehu kalendárneho roka - nárok podľa odpracovaných mesiacov.

2. Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu čestného prehlásenia zamestnancov o nároku a výške výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

c) Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ, po odsúhlasení odborovou organizáciou, poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine. Zamestnanec predkladá žiadosť výboru odborovej organizácie. Výbor odborovej organizácie žiadosť prerokuje a so svojím vyjadrením ju postúpi na vyjadrenie a prípadnú realizáciu zamestnávateľovi. Realizácia si vyžaduje predchádzajúci súhlas obidvoch zmluvných strán.

1. **Pri zvlášť závažných ochoreniach alebo ťažkých úrazoch** s následným dlhodobým liečením zamestnanca, alebo rodinného príslušníka – dieťa, manžel (onkologické ochorenia, srdcovo – cievne, ľadvinové a ďalšie) alebo na nákup liekov pri zvlášť závažných ochoreniach alebo ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením zamestnanca, alebo rodinného príslušníka do výšky **100,- €** podľa individuálneho posúdenia jedenkrát ročne. Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Prílohy:

- potvrdenie odborného lekára o závažnom ochorení,
- potvrdenie odborného lekára, preukazujúce odporúčanie liekov,
- potvrdenie o nákupe liekov.

2. **Pri úmrtí manžela(ky)**

- pri 0 – 1 nezaopatrenom dieťati vo výške **200,- €**,
- pri 2 nezaopatrených deťoch vo výške **300,- €**,
- pri 3 a viac nezaopatrených deťoch vo výške **400,- €**.

Prílohy: úmrtný list

3. **Pri úmrtí nezaopatreného dieťaťa vo výške 200,- €.**

Prílohy: úmrtný list

4. **V mimoriadne závažných dôvodoch** (živelná pohroma, požiar, výbuch plynu,...) do výšky **300,- €**. Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Prílohy:

- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

5. **Pri úmrtí zamestnanca** poskytne zamestnávateľ sociálnu výpomoc pozostalým (manželovi, druhovi alebo nezaopatreným deťom) podľa individuálneho posúdenia finančnej situácie v rodine, najmenej vo výške **200,- €**.

Prílohy: úmrtný list

6. **Na špecializované zdravotné úkony** (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) diferencovane do výšky **100,- € / 2x ročne**.

Prílohy: potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo

- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec

(zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo

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

d) Sociálna výpomoc návratná

1. Zamestnancovi sa poskytne **sociálna výpomoc návratná** do výšky **100,- €**. Zamestnanec predkladá žiadosť výboru odborovej organizácie. Výbor odborovej organizácie žiadosť prerokuje a so svojim vyjadrením ju postúpi na vyjadrenie a prípadnú realizáciu zamestnávateľovi. Realizácia si vyžaduje predchádzajúci súhlas obidvoch zmluvných strán.
2. Žiadosť o poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci si zamestnanec môže podať dvakrát ročne, vždy k 15. aprílu a k 15. októbru daného roka.
3. Zamestnancovi môže byť poskytnutá návratná sociálna výpomoc jedenkrát za 24 mesiacov, a to v prípade, že má uhradené všetky pozdĺžnosti voči SF. V odôvodnených prípadoch, pri zvlášť závažných, písomne doložených dôvodoch sa zamestnancovi môže poskytnúť návratná sociálna výpomoc aj pri nesplnení hore uvedených podmienok. O opodstatnenosti takejto žiadosti musí kladne rozhodnúť výbor odborovej organizácie aj zamestnávateľ.
4. Pri rozvianí pracovného pomeru je zamestnanec povinný vrátiť sociálnu návratnú výpomoc najneskôr do 2 mesiacov. Dohodu o splátkach uzavrie zamestnávateľ.
5. Najnižšia čiastka na splácanie poskytnutej sociálnej výpomoci je vo výške 10,- €.
6. Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom, po dohode s odborovou organizáciou.

e) Dary

1. Zamestnávateľ poskytne zo SF zamestnancom finančný dar **za získanie Jánskeho plakety**:
 - diamantová vo výške **250,- €**,
 - zlatá vo výške **200,- €**,
 - strieborná vo výške **150,- €**,
 - bronzová vo výške **100,- €**.
2. Zamestnávateľ poskytne zo SF zamestnancovi **vecný dar /kvety,../ do výšky 50,-€ a finančný dar pri príležitosti životného alebo pracovného jubilea** nasledovne:
 - životné jubileum 30 rokov vo výške 150,- €
 - životné jubileum 40 rokov vo výške 150,- €
 - životné jubileum 50 rokov vo výške 150,- €
 - životné jubileum 60 rokov vo výške 150,- €
 - pracovné jubileum – za odpracovaných **25 rokov** u zamestnávateľa vo výške **500,-€** a každých **ďalších 5 odpracovaných rokov** u zamestnávateľa vo výške **200,- €**.
3. **Pri vlastnej svadbe** poskytne zamestnávateľ zamestnancovi vecný dar /kvety,../ do výšky **50,- €** a finančný dar vo výške **100,- €**.

Žiadosť je potrebné podať v lehote 6 mesiacov od uzavretia sobáša.

Prílohy: sobášny list

4. **Pri narodení dieťaťa** poskytne zamestnávateľ zamestnancovi vecný dar /kvety,.../ do výšky **50,- €** a finančný dar vo výške **100,- €**.

Žiadosť je potrebné podať v lehote 6 mesiacov od narodenia dieťaťa.

Prílohy: rodný list

5. **Pri prvom odchode do dôchodku** poskytne zamestnávateľ vecný dar /kvety a pod./ do výšky **50,- €** a finančný dar vo výške **150,- €**.

f) Rekreačné pobyty a služby na regeneráciu pracovnej sily

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo SF na rekreačný pobyt na regeneráciu pracovnej sily organizovaný zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou do výšky **100,- €** na jedného účastníka.

g) Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na poznávaco–vzdelávacie zájazdy organizované zamestnávateľom alebo OZ PŠaV do výšky **50,- €** na jedného účastníka. Rozdiel do výšky ceny zájazdu hradí účastník.

h) Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

1. Zamestnávateľ poskytne zo SF príspevok na spoločenské posedenie kolektívu zamestnancov (Deň učiteľov, vianočné posedenie a pod.) **dvakrát ročne do výšky 50,- €** na každého zamestnanca, ktorý sa posedenia zúčastní.

2. Po predchádzajúcej vzájomnej dohode zmluvných strán sa príspevok môže poskytnúť aj na iné vzdelávacie /skvalitnenie právnej a odborno-pedagogickej prípravy na výkon pracovnej činnosti/ a kultúrno–spoločenské aktivity organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou.

Tieto zásady a pravidlá sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01. januára 2023, ich účinnosť končí rovnako ako účinnosť KZ dňom 31. decembra 2026.

V Podhoranoch, dňa 21.12.2022

PaedDr. Pavol Mrázik, MBA
predseda odborovej organizácie

Jozef Oračko
starosta Obce Podhorany,
okres Kežmarok

Na vedomie:

Mgr. Anton Lojek
riaditeľ Základnej školy
Podhorany 68, 059 93 Podhorany

Vlastimil Tobola
riaditeľ Materskej školy
Podhorany 38, 059 93 Podhorany

Článok 4
Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023

1. Predpokladané príjmy sociálneho fondu na rok 2023:

a/ tvorba vo výške 2% €
b/ zostatok k 31.12.2022 €
c/ splátky sociálnych návratných výpomocí €
Príjmy spolu: €

2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023:

a/ príspevok na stravovanie ,-- €
b/ príspevok na dopravu do zamestnania a späť,-- €
c/ sociálna výpomoc nenávratná,-- €
d/ sociálna výpomoc návratná,-- €
e/ dary,-- €
f/ rekreačné pobyty organizované zmluvnou stranou,-- €
g/ exkurzno – vzdelávacie zájazdy,-- €
h/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť ,-- €
i/ nadštandardné osobné ochranné pracovné prostriedky ,-- €
j/ rezerva,-- €
Výdavky spolu: ,-- €

V Podhoranoch, dňa 21.12.2022

PaedDr. Pavol Mrázik, MBA
predseda odborovej organizácie

Jozef Oračko
starosta Obce Podhorany,
okres Kežmarok

Na vedomie:

Mgr. Anton Lojek
riaditeľ Základnej školy
Podhorany 68, 059 93 Podhorany

Vlastimil Tobola
riaditeľ Materskej školy
Podhorany 38, 059 93 Podhorany