

V súlade s ust. § 231 Zákonníka práce /ďalej len ZP/ a zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

ZŠ Štefana Koháriho II. s VJM – II. Koháry István Alapiskola, Mládežnícka 7 vo Fiľakove
zastúpená riaditeľom školy p. Mgr. Roland Bozó

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy vo Fiľakove pri ZŠ Štefana Koháriho II. s VJM – II. Koháry István Alapiskola, Mládežnícka 7 vo Fiľakove
zastúpená predsedom OZ p. Mgr. Csaba Fazekas

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČLÁNOK 1

Všeobecné ustanovenia

- 1) Cieľom kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
- 2) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany: zamestnávateľa, zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere, ako aj pre právnych zástupcov zmluvných strán.
- 3) Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022. Je platná od 1.1.2022 a jej účinnosť sa začína dňom podpísania 26.1.2022 a končí dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy.

ČLÁNOK 2

Vzájomné práva a záväzky

- 1) Zmluvné strany pri riešení vecí spoločného záujmu budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva príslušnými zákonmi, normami a touto KZ. Pri riešení problémov budú uplatňovať formy a metódy kolektívneho vyjednávania, pri riešení kolektívneho sporu budú postupovať podľa § 10 zákona č. 2/91 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
- 2) Zmluvné strany budú vzájomne vysielat' svojich oprávnených zástupcov na rokovania tak, aby sa mohli vyjadrovať k prerokovávaným otázkam, na ktorých sa budú podieľať, aby vzájomná informovanosť bola zabezpečená na patričnej úrovni. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú o spôsobe postupu.
- 3) Zamestnávateľ bude podľa potreby v zmysle ZP informovať ZO, najmä o zásadných otázkach rozvoja ekonomických, organizačných a racionalizačných opatreniach, rozpočtoch a ich plnení a o ostatných závažných otázkach spoločného záujmu týkajúceho sa záujmu kolektívu a jednotlivcov, podľa konkrétnych podmienok a prijatých opatrení.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť svoje rokovacie miestnosti pre odborovú organizáciu na svoje náklady za účelom:
 - a) vzdelávacích činností zamestnancov

- b) oboznámenia zamestnancov s obsahom KZ
- c) na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie KZ
- d) na riešenie prípadných kolektívnych sporov
- e) na zasadnutie ZO OZ na škole

ČLÁNOK 3

Záväzky zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ. Ďalej sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy predsedovi ZO OZ PŠ a V a funkcionárovi odborovej organizácie, ktorý bol delegovaný na zasadnutia vyšších orgánov OZ.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plne rešpektovať ustanovenia § 13 ZP o zákaze diskriminácie.

ČLÁNOK 4

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernu zo strany zamestnancov.
- 2) Odborová organizácia sa ďalej zaväzuje prizývať zástupcu zamestnávateľa na zasadnutia svojich orgánov za účelom plnenia záväzkov v oblasti vzájomnej informovanosti.

ČLÁNOK 5

Pracovno-právne vzťahy

- 1) Zamestnávateľ pri uzavretí pracovného pomeru oboznámi zamestnanca s právami a povinnosťami a s podmienkami práce. To isté vykoná v primeranom rozsahu aj pri zmenách dojednaných pracovných podmienok.
- 2) Riadiaci školskí zamestnanci umožnia pedagogickým zamestnancom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie aj mimo pracoviska v čase prázdnin.

ČLÁNOK 5.1

Pracovný čas

- 1) Týždenný pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny.
- 2) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb pedagogických a odborných zamestnancov sa zmluvné strany dohodli na pružnom pracovnom čase, ktorý sa uplatňuje ako pružný pracovný týždeň upravený internou normou "Príkaz o pracovnom čase zamestnanca".
- 3) Podľa § 250b ods. 2 písm. a) a b) Zákonníka práce v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu (a ďalších dvoch mesiacov po ich odvolaní) počas účinnosti opatrenia týkajúceho sa protipandemických opatrení zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a zároveň zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z

domácnosti. Na základe uvedenej legislatívy, zmluvné strany sa dohodli tak, že počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu zamestnávateľ umožňuje výkon práce pedagogickému zamestnancovi zo svojej domácnosti vo vyššej miere, ako je stanovené internou normou "Príkaz o pracovnom čase zamestnanca", okrem pracovných úkonov, ktoré vyžadujú nevyhnutnú prítomnosť zamestnanca na pracovisku:

- a) priama výchovno-vzdelávacia činnosť (vyučovacie hodiny, krúžky)
- b) vykonávanie pedagogického dozoru
- c) ďalšie, zamestnávateľom určené z domácnosti nezrealizovateľné pracovné úkony.

ČLÁNOK 5.2

Dovolenka a pracovné voľno

- 1) Základná výmera dovolenky THP pracovníkov je 5 týždňov (25 pracovných dní). Dovolenka vo výmere šiestich týždňov (30 pracovných dní) patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 33 rokov veku.
- 2) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov, asistenta učiteľa, odborných zamestnancov a vychovávateľov je deväť týždňov (45 pracovných dní) v kalendárnom roku.
- 3) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy školy alebo školského zariadenia a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
- 4) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; z.a čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

ČLÁNOK 5.3

Pracovný pomer na dobu určitú

- 1) Podľa § 48 ods. 4 písm. d) 311/2001 Z.z. Zákonníka práce sa pracovný pomer na dobu určitú môže predĺžiť alebo opätovne dohodnúť na dobu dlhšiu ako dva roky pre pracovné pomery uzatvorené v rámci Operačných programov „Ľudské zdroje“ počas ich trvania.

ČLÁNOK 6

Platové podmienky

- 1) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o

odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

- 2) O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- 3) Zmluvné strany sa dohodli, že odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v zmysle § 20 ods. 1 písm. „c“ zákona č. 318/2018 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi vo výške jeho funkčného platu.
- 4) Odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok resp. predčasný dôchodok v zmysle § 76a ZP patrí zamestnancovi vo výške trojnásobku jeho funkčného platu.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
- 6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2022 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 2022.
- 7) V zmysle §7 ods. 4 a 5 zákona 318/2018 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 4 – všetci nepedagogickí zamestnanci.

ČLÁNOK 7

Výplata platu

- 1) Pre zabezpečenie ochrany života a zdravia zamestnancov sa zmluvné strany dohodli v zmysle § 130 ods. 8 ZP na bezhotovostnom platobnom styku. Zamestnancovi bude plat poukazovaný na jeho osobný účet otvorený v príslušnom peňažnom ústave, ktorého číslo a zmluvu o zriadení účtu oznámi zamestnávateľovi. V prípade zmeny banky zamestnanec bez omeškania okamžite oznámi túto zmenu zamestnávateľovi.
- 2) V závislosti na uvedenej zmene zamestnávateľ doručí VÚB, a. s., pobočka Fiľakovo spracované podklady pre plat zamestnancov do 11. dňa v mesiaci vrátane. Výplatný termín sa stanovuje do 15. dňa mesiaca vrátane.

ČLÁNOK 8

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami ZP a zákonom NR SR č. 124/2006 Z.z.. platného od 09.03.2006 v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci bude vytvárať pre zamestnancov základné podmienky prevencie na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na

vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce.

ČLÁNOK 9

Kontrola BOZP odborovým orgánom

- 1) Odborové orgány majú právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa, pritom majú právo:
 - 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 zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami.
 - b) zúčastňovať sa na rokovaníach v otázkach BOZP.

ČLÁNOK 10

Zdravotnícka starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ pred nástupom zamestnanca do pracovného pomeru bude požadovať vstupnú lekársku prehliadku, pri skončení pracovného pomeru výstupnú lekársku prehliadku.
- 2) Zamestnávateľ zabezpečí dodržiavanie intervalu povinných lekárske prehliadok zamestnancov.
- 3) V rámci zdravotného dohľadu zamestnávateľ povinné lekárske prehliadky svojim zamestnancom prepláca. Treba sa preukázať hodnoverným dokladom o zaplatení.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca prijatého na pracovnú zmluvu hradiť výšku náhrady príjmu v období od 1. dňa do 3. dňa DNP 40% denného vymeriavacieho základu zamestnanca a v období od 4. dňa do 10. dňa DNP 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
 - a) Zamestnávateľ má právo kontroly dodržiavania liečebného režimu prvých 10 dní práceneschopnosti zamestnanca.

ČLÁNOK 11

Rekreačná starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ prispeje zamestnancom finančnými prostriedkami na rekreáciu, zahraničné zájazdy. Výška príspevku bude stanovená v zásadách čerpania sociálneho fondu v závislosti od výšky disponibilných finančných prostriedkov rozpočtu.

ČLÁNOK 12

Stravovanie zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v zmysle platných právnych predpisov:
 - a) zamestnancom školy a školského zariadenia v pracovnom pomere,
 - b) zamestnancom prijatým na výkon práce na dobu určitú /zastupovanie/,
 - c) dôchodcom a bývalým zamestnancom školy,
 - d) iným stravníkom.

ČLÁNOK 13

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa stará o získavanie a prehľbovanie kvalifikácie na výkon práce dojednanej pracovnou zmluvou. Zamestnanec na štúdium podľa predchádzajúcej vety potrebuje súhlas zamestnávateľa.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytované pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa ZP. Zamestnávateľ uzavrie so zamestnancom dohodu na základe potrieb pre zabezpečenie kvalitného vyučovacieho procesu.
- 3) V zmysle § 82 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z. zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno na profesijný rozvoj a na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie s náhradou funkčného platu.

ČLÁNOK 14 Sociálny fond

- 1) Povinný prídela do SF od 1. 1. 2003 je vo výške 1% a ďalší prídela z 0,25 % sa zvýši na 0,50 %, čiže celkový prídela je 1,50 % zo súhrnu funkčných plátov všetkých zamestnancov zúčtovaných zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme na výplatu za bežný rok podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
- 2) Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte fondu zamestnávateľa.
- 3) Pravidlá tvorby, použitia a podmienok čerpania upravujú zásady čerpania sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť KZ.

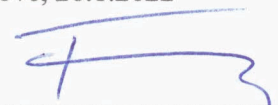
ČLÁNOK 15 DDS

- 1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie s účinnosťou od 1. 1. 2013 je 2,5% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.


ČLÁNOK 16 Záverečné ustanovenia

- 1) Obsah KZ možno meniť alebo dopĺňať len po dohode oboch zmluvných strán a to spôsobom, ako bola KZ uzatvorená.
- 2) Kontrola plnenia KZ sa vykoná 2 – krát ročne a to v mesiaci máj a november.
- 3) Kolektívna zmluva je verejne prístupná a je k dispozícii zamestnancom po celú dobu trvania jej platnosti.

Vo Fiľakove, 26.1.2022


Mgr. Csaba Fazekas
predseda ZO OZ




Mgr. Roland Bozó
riadiťel ZŠ Štefana Kohárho II. s VJM
II. Koháry István Alapiskola
Mládežnícka 7, 986 01 Fiľakovo

73 - 1011 - 606
ZOOZ PŠaV NA SLOVENSKU
ZÁKLADNÁ ŠKOLA, Mládežnícka 7
986 01 FIĽAKOVO

ZÁSADY POUŽITIA PROSTRIEDKOV SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2022

Podmienky použitia sociálneho fondu sú nasledovné:

Každý príspevok sa realizuje cestou výplatnej listiny a podlieha zdaneniu a odvodom do poisťných fondov v zmysle platných predpisov. Realizácia príspevku sa uskutoční na základe odporúčenia ZO OZ v súlade s právnymi predpismi.

- **STRAVOVANIE :**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a bývalým zamestnancom, ktorí odišli na starobný, predčasný alebo invalidný dôchodok príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie v zariadení školského stravovania vo výške 0,15 € na jedno hlavné jedlo.

Na tento účel je vyčlenených 1 300 €

- **REKONDIČNÉ POBYTY VRÁTANE DOMÁCICH REKREÁCIÍ::**

Zamestnávateľ použije tieto finančné prostriedky na zorganizovanie rekondičných pobytov pre zamestnancov školy.

Na tento účel je vyčlenených 3 500 €

- **KULTÚRNE A ŠPORTOVÉ PODUJATIE, ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ, DETSKÉ REKREÁCIE, ĎALŠIE VZDELÁVANIE:**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí odpracovali viac ako 2 roky v organizácii príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach, na zdravotnú starostlivosť, na detské rekreácie a na ďalšie vzdelávanie do výšky 40 € bez potreby vydokladovania výdavkov na daný účel v závislosti od výšky finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

Uvedený príspevok možno poskytnúť zamestnancom v peňažnej forme spolu s výplatou počas bežného roka.

Na tento účel je vyčlenených 2 560 €

- **JUBILANTI A SLÁVNOSTNÉ ZASADNUTIA :**

Pri životných jubileách: 50 – ročné životné a odchod do starobného, predčasného alebo plného invalidného dôchodku, bude poskytnutá odmena vo výške:

- 50-ročné životné jubileum 150 €

- odchod do dôchodku 200 €

Pri slávnostnom posedení môže byť zo SF hradené občerstvenie, kvety a ďakovné listy.

Z príležitosti iných slávnostných zasadnutí - výročie nar. J. A. Komenského a pod. môžu byť zabezpečené kvety, občerstvenie, obed alebo aj vecné dary, poukážky pre pozvaných zamestnancov.

- **SOCIÁLNA VÝPOMOC :**

Zo SF sa bude poskytovať nenávratná sociálna výpomoc pri dlhodobej PN zamestnanca za každé 3 mesiace nasledovne:

- pedagogickí a aj nepedagogickí zamestnanci vo výške 100 €

Pri úmrtí - zamestnanca príspevok sa poskytne rodinnému príslušníkovi.
- rodinného príslušníka (manžela, manželky, nezaopatreného dieťaťa) sa poskytne príspevok vo výške **200 €**.

Pri úmrtí zamestnanca, jeho rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti) prípadne bývalého zamestnanca je možné zakúpiť veniec resp. kyticu v sume max. 40 €. V prípade úmrtia rodiča zamestnanca je možné zakúpiť kyticu v sume max. do 30 €.

• **VECNÉ A PEŇAŽNÉ DARY:**

Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom v závislosti od výšky fin. prostriedkov na SF vecné dary alebo poukážky na Mikuláša, ako aj na Vianoce.

Zásady čerpania prostriedkov SF nadobúdajú účinnosť dňom účinnosti kolektívnej zmluvy na rok 2020 a sumy majú orientačný charakter.

Príspevky zo SF podliehajú zdaneniu a odvodom v zmysle platných zákonov.

Zásady čerpania SF tvoria neoddeliteľnú súčasť kolektívnej zmluvy a samostatne sú neplatné.

ROZDELOVNÍK NA KOLEKTÍVNU ZMLUVU A NA ZÁSADY POUŽITIA SF NA ROK 2020:

1. Členovia predsedníctva ZO OZ
2. Mzdová učtáreň + personalistika – Szilvia FEHÉR ERDÉLYI
3. Účtovníčka – Eva MIGUELOVÁ
4. Zborovňa – nástenka; (tvorba SF, Čerpanie SF za rok 2019)
5. ŠKD
6. ŠJ
7. Archív ZŠ