

**Základná škola Štefana Koháriho II. s VJM - II. Koháry
István Alapiskola, Mládežnícka 7, 98601 Fil'akovo**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na obdobie 1.4.2023 - 31.8.2024**

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany v nadväznosti na Kolektívnu zmluvu 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 na obdobie 1.1.2023 - 31.8.2024

Základná škola Štefana Koháriho II. s VJM - II. Koháry István Alapiskola, Mládežnícka 7, 98601 Fil'akovo, zastúpená Mgr. Rolandom Bozó, riaditeľom školy, (ďalej len „zamestnávateľ, resp. ZŠ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ, Štefana Koháriho II. s VJM - II. Koháry István Alapiskola, Mládežnícka 7, 98601 Fil'akovo, zastúpená Mgr. Csabom Fazekasom (ďalej Odborová organizácia, resp. Odbory)

na druhej strane

uzatvárajú na obdobie 1.4.2023 - 31.8.2024 túto

kolektívnu zmluvu

Časť I.
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú najmä:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 3

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára pre zamestnancov ZŠ, ktorí sú k zamestnávateľovi v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa uzatvára aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
2. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s touto kolektívnou zmluvou.
3. Zamestnávateľ v spolupráci s odbormi zabezpečí oboznámenie zamestnancov s uzavretou kolektívnou zmluvou do 15 dní odo dňa jej podpísania oboma stranami.
4. Do kolektívnej zmluvy je možné nahliadnuť u riaditeľa ZŠ a u predsedu odborov.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie odborového hnutia za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

ČASŤ II

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov ZŠ v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov ako aj z tejto Kolektívnej zmluvy.
2. Účasť zamestnancov v odboroch a jej formy (spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť) je upravená v desiatej časti Zákonníka práce.

Článok 6

1. Odborová organizácia, ktorá pôsobí v ZŠ, má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej.
2. Odborová organizácia sa so ZŠ dohodla, že pri prijatí zamestnanca do pracovného pomeru novoprijatému zamestnancovi poskytne písomnú informáciu o odborovej organizácii, ktorá v ZŠ pôsobí, v rozsahu základných údajov, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa, a to najneskôr :
 - do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca
 - jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada.
3. Odborová organizácia, ktorá pôsobí v ZŠ, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti.
4. ZŠ umožní, aby mohla Odborová organizácia primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov – zborovňa ZŠ. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému ZŠ, ZŠ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme za účelom zverejňovania oznamov o jej činnosti. V tom prípade nie je potrebné zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov.
5. ZŠ poskytne na prevádzkovú činnosť odborov bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením, počítač s pripojením na internet a hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.
6. ZŠ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v odborových orgánoch.

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy a na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov

školy a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- a) predseda výboru ZO – v nevyhnutnom rozsahu, najviac 2 dni v roku.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členov základnej organizácie vo výške 0,5 % z čistého platu na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu, ktorý zabezpečia odbory. Takto získané členské príspevky poukáže zamestnávateľ na účet OZ najneskôr do 15. dňa v mesiaci po termíne vyúčtovania platu.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborov na poradu vedenia ZŠ, ktorá sa bude týkať závažných personálnych problémov.

Článok 10

Odbory sa zaväzujú:

- a) aktívne sa svojim vplyvom podieľať na upevňovaní pracovnej disciplíny a vplývať na zvyšovanie morálnych kvalít zamestnancov v zmysle príslušných právnych (napr. Zákonník práce zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zák. č. 138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov a pod.) a vnútorných predpisov zamestnávateľa
- b) schôdze odborov, konferencie a členské schôdze organizovať v dobe dohodnutej medzi predsedom odborov a zamestnávateľom
- c) umožniť účasť zástupcu zamestnávateľa na rokovaní odborového orgánu
- d) zachovávať mlčanlivosť v rozsahu vymedzenom ustanovením § 240 ods. 6 Zákonníka práce.

Článok 11

Odbory uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborov, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Časť III.
PODMIENKY ZAMESTNANIA

Článok 13

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., je v zmysle vyššej kolektívnej zmluvy **37 a ½ hodiny týždenne**.
2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnanca sa Zamestnávateľ a odbory sa dohodli na pružnom pracovnom čase, ktorý sa uplatňuje ako pružný pracovný týždeň. (§ 88 Zákonníka práce).
3. Pracovný poriadok a príkaz riaditeľa školy upresňujú túto problematiku.
4. Prácu v dňoch pracovného pokoja môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s odbormi.
5. O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce zamestnanca, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní s odbormi (§ 144a ods. 6 Zákonníka práce).
6. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. U pedagogických zamestnancov (PEDZ) sa do trvania pracovného času započítava priama a nepriama výchovná činnosť (jedna pracovná zmena) v pracovný deň.
7. 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 umožňujú 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 14

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je v súlade s **kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa** pre nepedagogického zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere **šiestich týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov.
2. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je v súlade s **kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa deväť týždňov** v kalendárnom roku.

Článok 15

Odmeňovanie zamestnancov

1. Pri odmeňovaní zamestnancov bude zamestnávateľ postupovať v súlade s ustanoveniami z. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ bude zaraďovať zamestnancov v súlade s Nariadením vlády SR č. 341/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov (katalógy pracovných činností) podľa kvalifikačných predpokladov a najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorú zamestnanec vykonáva.
3. V súlade s § 7 ods. 4 a 5 zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ určuje tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf nezávisle od dĺžky započítanej praxe zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti: sekretárky, vedúca ŠJ, školník, areálový pracovník, kuchárky.
4. Tarifný plat určený nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 16

Plat za prácu nadčas

1. Podľa § 97 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce je práca nadčas práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho písomným súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. Za jednu hodinu práce nadčas PEDZ sa považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok:
 - a) pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok, alebo
 - b) vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok ustanovený zákonom.
3. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi jedna hodina náhradného voľna alebo odmena za prácu nadčas v rozsahu hodinovej sadzby jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.

4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvanástich kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.
5. Prácu nadčas a jej odmeňovanie upravuje Aplikačná pomôcka k práci nadčas pedagogických zamestnancov Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky zverejnená na www.minedu.sk.
6. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 z. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Článok 17

Dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca

1. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 40% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60% denného vymeriavacieho základu (§ zák. č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších)

Článok 18

Prekážky v práci

1. Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa do dovŕšenia jedenásteho roku veku dieťaťa alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.
2. Zamestnancom bude poskytované pracovné voľno bez náhrady platu z dôvodu všeobecného záujmu a z dôvodu prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi a v prípadoch, kedy zamestnanec náležite zdôvodní nutnosť poskytovania pracovného voľna a zamestnávateľ uzná dôvody uvádzané zamestnancom za opodstatnené.
3. Zamestnávateľ poskytne v každom polroku kalendárneho roka 2023 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna;

za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu a zamestnanec ho môže čerpať

- a) v období riadnych školských prázdnin alebo
- b) v dňoch prerušeného vyučovania.

Ak zamestnanec v danom polroku o deň voľna nepožiada, do ďalšieho polroka sa nárok na voľno neprenáša.

Článok 19

Výpovedná doba

1. Výpovedná doba v zmysle § 62 Zákonníka práce je **jeden mesiac**, ak nie je v tejto KZ ďalej ustanovené inak.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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, je
 - a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako sú uvedené v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
4. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej rok, výpovedná doba je **dva mesiace**.

Článok 20

Odstupné a odchodné

A. Odstupné v zmysle ustanovení § 76 Zákonníka práce je nasledovné:

1. 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 v sume v sume **dvoch** funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov a **troch** funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa 5 a viac rokov, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby. Ak pracoval menej ako 1 rok - **jeden** funkčný plat.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj

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

- a) dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
4. Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

B. Odchodné v zmysle ustanovení § 76a Zákonníka práce je nasledovné:

5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných platov zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 21

Pracovný pomer na určitú dobu

Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky (§ 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce) je možné len pre pracovné pomery uzatvorené v rámci Operačných programov „Ľudské zdroje“ počas ich trvania.

Článok 22

OSOBNÝ PRÍPLATOK A ODMENA

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností môže riaditeľ ZŠ priznať osobný príplatok až do výšky 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u prípadných odborných zamestnancov až do výšky 100% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.
2. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje riaditeľ ZŠ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, ktorý sa zakladá do osobného spisu zamestnanca.
3. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať len na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností ZŠ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
4. ZŠ je povinná vopred prerokovať s odborovým orgánom návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
5. ZŠ môže poskytnúť zamestnancom odmenu za podmienok stanovených v § 20 zákona č. 553/2003 Z. z., tiež za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy ich funkčného platu.
6. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi, vrátane jej výšky, písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri dosiahnutí 50 veku odmenu za pracovné zásluhy vo výške funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) z. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov) a 150 € zo sociálneho fondu
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri dosiahnutí 60 veku odmenu za pracovné zásluhy vo výške funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) z. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov) a 100 € zo sociálneho fondu

Článok 23

Kontrola odborovým orgánom

1. Odbory majú právo vykonávať kontrolu **nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**. Pritom majú právo najmä
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne

neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v ZŠ a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa a jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Náležitosti protokolu a ďalší postup odborov upravuje § 149 Zákonníka práce.

2. Odbory majú právo vykonávať kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových (platových) predpisov u zamestnávateľa.
3. Za účelom kontroly podľa odseku 1 a 2 môžu vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po písomnom oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská.
4. Kontrolná činnosť odborov sa ďalej riadi ustanovením § 239 Zákonníka práce.
5. Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj členovia odborového orgánu, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 Zákonníka práce zistili porušenie pracovnoprávných predpisov, môžu podať podnet na príslušnom Inšpektoráte práce.

Časť IV.

TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 24

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 3 ods.1 písm. a), b) a § 4 ods.1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvárať sociálny fond.
2. Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu sú upravené v prílohe kolektívnej zmluvy.
3. Celkový prídela do sociálneho fondu bude a v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou tvorený:
 - a) povinným prídelaom vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelaom najmenej vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

4. Zamestnávateľ poskytne počas platnosti KZ zo sociálneho fondu¹:
- a) príspevok zamestnancovi v sociálnej núdzi (dlhodobá práceneschopnosť, opatrovanie člena rodiny, úmrtie člena blízkej rodiny) po dohode s výborom Základnej odborovej organizácie príspevok podľa závažnosti situácie,
 - b) príspevok zamestnancovi na spoločenské podujatie organizované zamestnávateľom po dohode zamestnávateľa s výborom Základnej organizácie odborového zväzu.
 - c) príspevok zamestnancovi vo forme darčekovej poukážky na Vianoce a Deň učiteľov po dohode zamestnávateľa s výborom Základnej organizácie odborového zväzu.

Článok 25

Čerpať finančné prostriedky zo sociálneho fondu je možné len na tie účely a v množstvách dohodnutých v Dohode o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 26

Prostriedky sociálneho fondu budú poskytované len zamestnancom v pracovnom pomere.

Článok 27

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) vo výške 2,5 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Časť V.

SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 28

Stravovanie

1. Zamestnávateľ v súlade s § 152 Zákonníka práce umožňuje zamestnancom, ktorí v rámci pracovnej zmeny odpracovali viac ako 4 hodiny, stravovanie
 - a) podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnej jedálni,
 - b) poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, pokiaľ nie je možné v daný deň stravovať sa vo vlastnej jedálni.
2. Suma finančného príspevku na stravovanie je najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4, najviac však 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem sumy podľa

prvej vety alebo druhej vety zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príspevok podľa osobitného predpisu (sociálny fond).

3. Zo sociálneho fondu sa prispieva čiastkou 0,32 Eur na jedno teplé hlavné jedlo s možnosťou prehodnotenia tejto čiastky v priebehu roka. Príspevok sa bude poskytovať mesačne na jedno teplé jedlo denne podľa počtu odpracovaných dní.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú na dôchodku, za plnú úhradu sumy stravného.
5. Zamestnanec má v kalendárnom roku nárok na počet poskytnutých jedál v počte pracovných dní za príslušný kalendárny rok po odpočítaní nároku na počet dní riadnej dovolenky (45 dní PEDZ a OZ, 30 dní NZ).
6. Nárok zamestnanca podľa odseku 6 sa znižuje o počet dní, ktoré zamestnanec neodpracoval z dôvodu PN, OČR, ako aj o počet dní, ktoré zamestnanec neodpracoval v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, pokiaľ v tom čase nevykonával prácu doma alebo na inom dohodnutom mieste.
7. Zamestnávateľ poskytuje stravovanie za rovnakých podmienok ako zamestnancom aj osobám, vykonávajúcim u zamestnávateľa práce na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o brigádnickej práci študentov v deň, kedy výkon ich práce na pracovisku je rovný alebo presahuje 4 hodiny.
8. Zamestnancovi patrí stravné za každý kalendárny deň pracovnej cesty za podmienok ustanovených § 5 č. 283/2002 Z. z.
 - a) Suma stravného je ustanovená v závislosti od času trvania pracovnej cesty.
 - b) Sumu stravného pre časové pásma ustanoví opatrenie, ktoré vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Článok 29

Účast' zamestnancov na školeniach a seminároch

1. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu § 82 ods. 1 zák. č. 138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancom účasť na odborných školeniach a seminároch. Bližšie podmienky zamestnávateľ dohodne s odbormi, poprípade priamo so zamestnancami.

Časť VI.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 30

1. Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom odbory a zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili zverejnením na nástenke napr. v zborovni.
2. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a odbory o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.
3. Odbory sú povinné prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 31

Táto Kolektívna zmluva je účinná od 1. 4. 2023 do 31. 8. 2024.

Článok 32

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa prevzatia návrhu.

Článok 33

1. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
2. Zmluvné strany uschovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti. Zamestnávateľ uchováva kolektívnu zmluvu v zmysle platného registratúrneho poriadku.

Článok 34

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch.

Článok 35

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

2. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
3. Táto kolektívna zmluva bude po jej podpísaní bezodkladne zverejnená v Centrálnom registri zmlúv a na webovom sídle ZŠ, **kedy nadobudne účinnosť** v nadväznosti na § 5a ods. 5 písm. b) zák. č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov (zákon o slobode informácií).

Deň podpísania kolektívnej zmluvy 30. 3. 2023



ZÁKLADNÁ ŠKOLA, Mládežnícka 7
996 01 F. I. L. A K O V O

Mgr. Csaba Fazekas
predseda ZO OZPŠaV

akovo - Fülek

Mgr. Roland Bozó
riaditeľ školy