

Kolektívna zmluva pre ZO OZPŠaV pri ZŠ s MŠ Diviaky nad Nitricou na rok 2022

Uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len odborová organizácia) pri ZŠ s MŠ Diviaky nad Nitricou, IČO 73-1073-307, zastúpenou Mgr. Tatianou Beňovou

a

Základnou školou s materskou školou, Diviaky nad Nitricou č.121, 972 25 Diviaky nad Nitricou, IČO 36126683 zastúpenou Mgr. Gabrielou Paulďurovou riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ) nasledovne.

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 10.12.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Tatianu Beňovú, predsedkyňu odborovej organizácie. **Plnomocenstvo z 31.1.2022 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.**
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.4.2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (Dohody o vykonaní práce, pracovnej činnosti, brigádnickej práci študentov.)
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po dni zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ podľa platného zákona o registratúre.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.

3. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
5. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP v platnom znení.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z Kolektívnej zmluvy

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania sa v plnom rozsahu riadia jednotlivými ustanoveniami KZVS pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. O odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky a odmeny v súlade so zákonom č. 553/2003 Z.z. v platnom znení.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas v zmysle zákona č.553/2003 v platnom znení (za 1 hodinu práce nadčas prináleží zamestnancovi 1 hodina náhradného voľna).
3. Ďalší odpracovaný čas nariadený zamestnávateľom alebo riaditeľom školy a školského zariadenia sa považuje za prácu nadčas a posudzuje sa podľa platných právnych predpisov so všetkými z toho vyplývajúcimi dôsledkami a nárokmi zo ZP §97 a podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení. Zamestnanci škôl a školských zariadení si môžu čerpať náhradné voľno predovšetkým v čase prázdnin, vo výnimočných prípadoch so súhlasom zamestnávateľa aj mimo prázdnin.
4. Zamestnávateľ preplatí zamestnancovi nadčasovú prácu podľa §19 zákona č.553/2003 Z.z. v platnom znení.
5. Práca nadčas, za ktorú zamestnanec čerpá náhradné voľno sa nezapočítava do počtu hodín prípustnej práce nadčas v roku podľa §97 ZP v platnom znení.
6. Za prácu nadčas sa u pedagogických zamestnancov bude považovať práca nad mieru vyučovacej a výchovnej povinnosti, a to v mimo vyučovacom čase po splnení usmernenia k rozvrhnutiu pracovného času pedagogických zamestnancov, vydaného riaditeľkou školy na príslušný školský rok.
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume jedného funkčného platu podľa §20 zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení.
8. Odmena podľa čl 7. bod 7 sa poskytne každému zamestnancovi, ak sú splnené nasledovné podmienky:
 - a. zamestnanec v čase dovŕšenia 50 rokov odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov,

- b. zamestnanec v čase dovŕšenia 60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov,
 - c. v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok školy alebo pracovnú disciplínu,
 - d. v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.
9. Odmena sa vypláca vo výplatnom termíne mesiaca, v ktorom na ňu zamestnancovi vznikol nárok, prípadne kvartálne, pokiaľ to výšky disponibilných finančných zdrojov v rozpočtu školy umožňuje.
10. Zamestnávateľ poskytne v súlade s KZVS v druhom polroku kalendárneho roka zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods. 3 písm.c) Zákonníka práce 1 deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne, najneskôr v posledný pracovný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážku zo mzdy zamestnancom – členom OZ na základe dohody o vykonávaní zrážky zo mzdy, a to vo výške 0,5% z čistého mesačného platu najneskôr posledný pracovný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Článok 9

Odstupné a odchodné

Zamestnávateľ vyplatí odstupné a odchodné v súlade s §76 a §76a zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v platnom znení a v súlade s KZVS pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení.

Článok 10

Príspevok na DDS

Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie je určená KZVS.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. Zamestnávateľ vymedzuje okruh činností podľa §7 ods. 5 zákona č.553/2003 Z.z. v platnom znení: ekonómky ZŠ, kuchárky, upratovačky, školník, kurič.
2. Zamestnávateľ určuje týmto zamestnancom v súlade s §7 ods.4 zákona č.553/2003 Z.z. v platnom znení tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v najvyššej platovej tarife 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.

Článok 12

Pracovný pomer na dobu určitú

Zamestnávateľ môže predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú nad 2 roky v súlade § 48 ods. 4 ZP písm. d) z dôvodu vykonávania prác v rámci a počas trvania zmlúv o poskytnutí nenávratného finančného príspevku.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

Je určený KZVS a pracovným poriadkom.

V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu platia ustanovenia §250b ZP v platnom znení.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

Je stanovená KZVS. Zamestnávateľ určuje čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa určeného plánu dovoleniiek s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZ) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, na povinné lekárske prehliadky §138 ZP a zástupcom zamestnancom na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovno-právnych vzťahov a kolektívneho vyjednávania, organizovaných Radou ZOOZ alebo OZ v nevyhnutnom rozsahu.
5. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno podľa bodu 3, 4 na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v súlade so Zákonom o sťažnostiach 9/2010 v platnom znení a Smernicou školy tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu v súlade so ZP.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §240 ods. 5 ZP v platnom znení sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu

existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť – kabinet výchovného poradenstva, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárnym orgánom,
- b) zamestnávateľ v prípade potreby umožní telefonické spojenie a počítačové spojenie na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- c) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov – učiteľský vchod,
- d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (spojové poplatky, energie a pod.) na svoj náklad.

Článok 19

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

a. **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 zákona č. 552/2003 Z.z. v platnom znení),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP v platnom znení),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods.2 ZP v platnom znení)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§87 ods.2 ZP v platnom znení) – *dohoda*
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP v platnom znení),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP v platnom znení),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP v platnom znení) *dohoda*
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP v platnom znení) - *dohoda*
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP v platnom znení) *dohoda*
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP v platnom znení) - súhlas
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.3 ZP v platnom znení) - súhlas
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde) – *dohoda*
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP v platnom znení) - *dohoda*

b. **písomne informovať odborovú organizáciu najmä :**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým - riadi sa §29 ods. 1 ZP v platnom znení
- dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
- dôvodoch prechodu

- pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
- plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§47 ods. 4 ZP v platnom znení)
- pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP)
- možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP v platnom znení)
- pri hromadnom prepúšťaní (riadi §73 ZP v platnom znení) o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 1. celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva (§73 ods.2 ZP)
 2. dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať (§73 ods.2 ZP)
 3. kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§73 ods.2 ZP)
 4. výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP v platnom znení)
- opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

c. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP v platnom znení)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP v platnom znení)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.8 písm. a/ ZP v platnom znení)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP v platnom znení)
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP v platnom znení)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP v platnom znení)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP v platnom znení)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP v platnom znení)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP v platnom znení)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie, a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP v platnom znení)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP v platnom znení)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak nepresahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP v platnom znení)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP v platnom znení)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP v platnom znení)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP v platnom znení)

- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP v platnom znení)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP v platnom znení)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP v platnom znení)
- návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku

d. umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania

- pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a §239 ZP v platnom znení).
1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§240 ZP v platnom znení) s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom v rozsahu maximálne 4 hodiny mesačne jednému zástupcovi odborového orgánu ZO OZ.
 2. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno podľa prvej vety na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

sa riadi §146 a §147 ZP v platnom znení.

Článok 22

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

sa riadi §149 ZP v platnom znení.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad

- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
- po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov
- počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výšku náhrady príjmu vyplácať v súlade so zákonom č.462/2003 Z.z. v platnom znení
- zabezpečiť pedagogickým zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej 1x ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom v deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, v dĺžke 5 dní.

Článok 25

Stravovanie

riadi sa podľa §152 ZP v platnom znení a Vnútorou smernicou o stravovaní zamestnancov a Zásad tvorby a čerpania SF pre príslušný kalendárny rok.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 27

Tvorba SF, jeho výška, použitie, poskytovanie príspevku zamestnancom a OO na kolektívne vyjednávanie

1. Výška tvorby je stanovená KZVS – povinný prídel 1% a ďalší prídel 0,05%. V súlade s § 3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona o sociálnom fonde č. 152/1994 Z.z. v platnom znení bude ďalší prídel vo výške 0,2% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (spolu 1,25%).
2. Zásady tvorby a čerpania SF a rozpočet SF pre príslušný kalendárny rok tvoria prílohu tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Diviakoch nad Nitricou 11.3.2022

ZO OZ PŠAV ZŠ s MŠ

Diviaky nad Nitricou

Číslo účtu: 72 1072 207

Základná škola s materskou školou

Diviaky nad Nitricou č. 121

972 25 Diviaky nad Nitricou

Príloha č. 1:

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZPŠaV pri ZŠ s MŠ, Diviaky nad Nitricou, IČO 73-1073-307, na základe uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 9.12.2021, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Tatianu Beňovú, predsedkyňu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia ZO OZ pri ZŠ s MŠ, Diviaky nad Nitricou v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na príslušný rok, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy.

Diviaky nad Nitricou, 31.1.2022

Plnomocenstvo prijímam.

ZO OZ PŠaV ZŠ s MŠ
Diviaky nad Nitricou
73-1073-307

Návrh rozpočtu sociálneho fondu na rok 2022

TVORBA

počiatočný stav k 1. 1. 2022	937,24 €
vyrovnanie prídely za r.2021	77,82 €
povinný prídely podľa § 3 ods.1 písm.a) 1%	
a ďalší prídely dohodnutý v KZVS + podnikovej kolektívnej zmluve	
podľa § 3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o SF, vo výške 0,25 %	
celková výška tvorby 1,25 %	5000,00 €

Spolu: **6015,06 €**

ČERPANIE

príspevok 0,80€/1 obed v ZŠS (ak ZŠS nie je v prevádzke stravný lístok alebo finančný príspevok)	4800,00 €
Príspevok na prenájom priestorov (napr. prac. porady a pod.)	500,00 €
Príspevok na kultúrne alebo športové podujatie	300,00 €
Príspevok na vecný dar alebo finančný dar	
pri životnom jubileu zamestnancov 50 a 60 rokov a narodení dieťaťa	200,00 €
Regenerácia pracovnej sily	215,00 €

(včítane doplnkov stravy na posilnenie imunity a ochranných
prostriedkov voči šíreniu pandémie Covid-19

Spolu:

6015,00 €

Základná škola s materskou školou:
Diviaky nad Nitricou č. 121
972 25 Diviaky nad Nitricou

Zásady používania finančných prostriedkov SF r. 2021

Zásady používania fin. prostriedkov SF sa riadia zákonom č. 152/1994 Z.z. v platnom znení.

Čerpanie finančných prostriedkov:

A. Stravovanie – zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom príspevok na stravovanie v nepeňažnej forme vo výške 0,80€/1 obed v ZŠS.

Zamestnancom, ktorí predložia lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára, že zo zdravotných dôvodov nemôžu využiť stravovanie v ZŠS pri ZŠ s MŠ a zamestnancom v prípade prerušenej prevádzky ZŠS bude poskytnutý stravný lístok alebo finančný príspevok na obed podľa rozhodnutia zamestnanca platného na kalendárny rok 2022 (dotazník). Výška príspevku 0,80€/1 deň.

Vedúca zariadenia školského stravovania po skončení príslušného mesiaca vyhotoví doklad Žiadosť o zaslanie finančných prostriedkov spolu so zoznamom zamestnancov, ktorí sa v danom mesiaci stravovali a predloží ju ekonómke pre rozpočet. Vedúca ZŠS zodpovedá za včasnosť a správnosť výpočtu príspevku na stravovanie za príslušný mesiac.

V zmysle §152 ods. 8a) zamestnávateľ umožňuje nárok na stravovanie počas prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci podľa §141 zákona č. 311/2001 Z.z. v platnom znení v týchto prípadoch: **lekárske vyšetrenia zamestnanca na nevyhnutne potrebný pracovný čas a sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na nevyhnutne potrebný čas, resp. čerpanie ½ dňa dovolenky.**

B. Príspevok na prenájom miestnosti, v rámci podujatí pre zamestnancov školy - úhradou výdavkov na základe faktúry alebo pokladničného dokladu.

C. Príspevok na kultúrne alebo športové podujatia, v rámci podujatí pre zamestnancov školy - úhradou výdavkov na základe faktúry alebo pokladničného dokladu.

D. Príspevok na vecný dar - úhradou výdavkov na základe faktúry alebo pokladničného dokladu alebo finančný dar pri životnom jubileu zamestnancov 50 a 60 rokov.

E. Poskytnutie finančného príspevku na regeneráciu pracovnej sily (podľa výšky zostatku na účte sociálneho fondu) alebo nepeňažného príspevku vo forme doplnkov stravy na posilnenie imunity a ochranných prostriedkov voči šíreniu pandémie Covid-19.

Čerpanie finančných prostriedkov bude regulované v závislosti na tvorbe finančných prostriedkov. Aktuálnosť čerpania bude včas oznámená.

Všetky príspevky (okrem príspevku na stravovanie) sa poskytujú rovnakým dielom všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa minimálne šesť mesiacov v zmysle ročného rozpočtu na príslušný rok. Nárok na príspevok na stravovanie majú zamestnanci od prvého dňa pracovného pomeru.