

a

Základná organizácia OZ PŠaV pri ZŠ Hruštín, Školská 55/5, 029 52 Hruštín

Kolektívna zmluva 2021 - 2026

Hruštín 21.1.2021

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 25. 01. 2021 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole Hruštín, Školská 55/5, 029 52 Hruštín, zastúpenou **Mgr. Monikou Stierankovou**, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy a na základe plnomocenstva zo dňa 21. 01. 2021 (príklad plnomocenstva je v prílohe A/), (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou Hruštín, Školská 55/5, 029 52 Hruštín, IČO: 37813081, zastúpenou **Mgr. Júliusom Kubánim**, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1 *Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy*

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu z plnomocenstva zo dňa 21. 1. 2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Moniku Stierankovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 21. 1. 2021 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 7. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2 *Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa*

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

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

dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.¹

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021 a skončí 31. decembra 2026, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9, 10, a 26, ktorých účinnosť sa končí dňom 31. decembra 2021.^{2/6}

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

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

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

^{1/} Personálna pôsobnosť KZ, ako aj účinnosť KZ sa môžu vymedziť odlišne

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Zamestnávateľ vyplatí :

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,
- b) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca , príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšený o 14 %.

(2) Pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj po dvoch rokoch výkonu pracovnej činnosti v súlade s § 64 zákona č.138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch v zmysle neskorších predpisov v sume:

- a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania

(3) Príplatok za profesijný rozvoj prizná zamestnávateľ pedagogickému zamestnancovi po dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, z toho najviac 9 % za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania.

(4) Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec požiadal priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

(5) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti a nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi.

(6) Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor.

(7) Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

(8) Pri zmene zamestnávateľa zohľadňuje nový zamestnávateľ uplynutú dobu trvania platnosti príplatku za profesijný rozvoj u predchádzajúceho zamestnávateľa.

(9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31.8.2019 / zákon č.317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch/ sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj / v zmysle § 32g zákona č. 553/2003 Z.z. v zmysle neskorších predpisov/ a vypláca sa do 31.8.2026.

1. Príplatok za riadenie

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za zastupovanie

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.6 až 8 tohto článku. (§ 19 OVZ).

V zmysle § 121 ods. 4 ZP sa dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 5 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

(4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

(5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Odmeny

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).

(2) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu

- a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
- b) pri príležitosti vianočných sviatkov.

(3) Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. (§ 20 OVZ).

Odmena za rok 2021

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorému pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g zákona o odmeňovaní v sume 100 eur. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

- (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 najmenej v sume
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

- (3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o dva funkčné platy, čo je aj maximálny nárok podľa §13b zák. č. 552/2003 Z.z.; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie oproti Zákonníku práce len o jeden funkčný plat).

- (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

(2) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume 2 funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(3) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho 2 funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(2). Zamestnanec, ktorý je zúčastnený na DDS sa zaväzuje mesačne odvádzať do poisťovne príspevok na DDS najmenej však v sume 3,32 €. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa bodu 1.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom závisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, a je zaradený do platovej triedy 3-7, o dva stupne vyššie v platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

V prípade, že zamestnanec nedosiahne výšku minimálnej mzdy, bude zaradený do platového stupňa, ktorý dosahuje úroveň minimálnej mzdy.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

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

(3) Na základe Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (2021, čl. II., ods. 6) zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písmeno c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

(4) Pracovný pomer na dobu určitú

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len u zamestnancov, ktorých mzdy sú hradené z príspevkov pridelených KŠÚ a z projektov EÚ. Týka sa to zamestnancov pracujúcich na pozíciách školský špeciálny pedagóg a asistent učiteľa. (§ 48 ods. 4 písm.d).

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov pre nepedagogických zamestnancov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi po dovŕšení 33 rokov veku.

Dovolenka pedagogických zamestnancov, riaditeľa školy, jeho zástupcov a vychovávateľov v ŠKD je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

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 výuku, 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 nespochybnovať.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo 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 jednotlivých záväzkov z nej.

(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 rozhodol ich kolektívny spor.

(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 za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je

splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávanía.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

a) v prípade potreby telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo internetového pripojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,

b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,

c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávanía, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

Článok 18

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 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),

- náhradu za stratu času (§ 96b ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviesť
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviesť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2 a 4 ZP),
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne 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 rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),

- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- 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 (§ 239 ZP).

Článok 19 **Záväzky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.

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

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

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

Článok 20 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

a/ 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),

b/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

- c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
- d/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- e/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f/ vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- g/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- i/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k/ kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n/znášať náklady spojené so zaistením BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 21

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

- a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne 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 sami vyšetrovať,
- c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s 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 BOZP.

Článok 22 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ uhradiť novoprijatému zamestnancovi náklady spojené so vstupnou lekárskou prehliadkou,
- b/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu svojim zamestnancom, (§30e ods. 16 zákona NR SR č. 355/2007 Z. z.),
- c/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- d/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- e/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.),
- f/ umožní pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebazpoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 23 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

- (1) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24 **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí stravné lístky všetkým zamestnancom v riadnom pracovnom pomere (okrem MD), ktorí v ten deň odpracovali najmenej štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného lístka.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde dohodnutou pevnou sumou na jeden stravný lístok aktualizovanou v dodatku KZ.
- (4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

Článok 26 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(4) 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 3 písm. a).

(5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 27

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

V Hruštíne dňa 25. 01. 2021

Org číslo 73-1110 507
ZO - Odborový zväz pracovníkov
školsíva a vedy
Základná škola
029 52 HRUŠTÍN

Mgr. Monika Gieranková

základná organizácia

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
HRUŠTÍN
IČO: 37813081 -1-

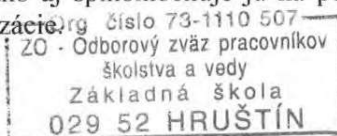
Mgr. Julius Krasni

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha A/

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej škole Hruštín, Školská 55/5, 02952 Hruštín, IČO: 2020570354 na základe uznesenia výboru ZO OZ, zo dňa 21.1.2021, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Moniku Stierankovú, predsedníčku ZO OZ, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2021, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2021 v mene našej základnej organizácie.



Hruštín 21.1.2021

Stieranková

.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Hruštín 21.1.2021

Mgr. Monika Stieranková

.....
Mgr. Monika Stieranková

Príloha B/

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa :IBAN SK 36 5600 0000 0040 4085 9002 v Prima banke. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zaúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca 31. januára v nasledujúcom kalendárnom roku.

5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

6/ Prostriedky fondu spravuje ekonomický úsek ZŠ Hruštín, Školská 55/5, 029 52 Hruštín v súčinnosti s odborovou organizáciou. Za hospodárenie s fondom zodpovedá riaditeľ školy.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

Pre hospodárenie s fondom zostaví ZŠ Hruštín v spolupráci s odborovou organizáciou vlastný rozpočet. Rozpočet na každý kalendárny rok bude uvedený v prílohách tohto dokumentu. Po dohode s odborovou organizáciou sa môže vykonať presun medzi jednotlivými rozpočtovými položkami v prípade, že na položkách nebude čerpanie výdavkov v plánovanom rozsahu. Úprava rozpočtových výdavkov sociálneho fondu bude závislá od výšky plnenia príjmu sociálneho fondu.

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Zamestnávateľ po dohode so Základnou odborovou organizáciou (ďalej len odborová organizácia) v súlade so Zákonom o sociálnom fonde poskytne zamestnancom z fondu príspevok na:

- a) závodné stravovanie,
- b) cestovné náhrady,

- c) starostlivosť o zamestnancov,
- d) kultúrno-spoločenské podujatia,
- e) sociálnu výpomoc,
- f) dary pri životných jubileách a významných životných situáciách zamestnancov.

Príspevok na stravovanie

a) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) vo výške 0,30 Eur na jeden stravný lístok.

Cestovné náhrady

- a) cestovné náhrady budú zamestnancom poskytované podľa aktuálnej smernice o cestovných náhradách,
- b) zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho mesačné cestovné náklady presahujú 28 €, poskytne zamestnávateľ dvakrát ročne príspevok vo výške 17 € po predložení žiadosti v mesiaci jún a november v danom kalendárnom roku.

Starostlivosť o zamestnancov

a) v závere kalendárneho roka poskytne zamestnávateľ svojim zamestnancom (okrem zamestnancov na MD a zastupujúcich počas PN) nákupné poukážky v hodnote určenej na základe aktuálneho finančného stavu v sociálnom fonde tak, aby všetci zamestnanci dostali poukážky v rovnakej nominálnej hodnote.

Príspevok na kultúrno – spoločenské podujatia

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na kultúrno – spoločenské podujatia.
- b) Príspevok sa vzťahuje na nasledovné kultúrno – spoločenské podujatia:
 - divadelné a filmové predstavenia, muzikál, koncerty, športové podujatia,
 - rekreačné pobyty na regeneráciu pracovných síl zamestnancov organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou,
 - slávnostná akadémia ku Dňu učiteľov,
 - záverečné zhodnotenie kalendárneho roka, školského roka
- c) Do príspevku sa môže započítať aj doprava na tieto podujatia.
- d) O čerpaní finančných prostriedkov zo sociálneho fondu na jednotlivé kultúrno-spoločenské podujatia rozhodujú každoročne všetci zamestnanci školy hlasovaním. O výsledku hlasovania rozhodne väčšina hlasov.

Sociálna výpomoc

a) Zamestnancovi sa poskytne návratná alebo nenávratná sociálna výpomoc na základe jeho písomnej žiadosti, v ktorej zamestnanec uvedie dôvody svojej sociálnej tiesne. O výške a druhu sociálnej výpomoci rozhoduje komisia (príloha C/)

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc pri škodovej udalosti :

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
 - potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
 - fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
 - potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.
 - doklad o pracovnej neschopnosti, výška dávok vyplácaných sociálnou poisťovňou
- Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc pri nákupe liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením :

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

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,):

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

V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine sa výpomoc poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

b) zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch poskytnúť zamestnancovi bezúročnú pôžičku do výšky 500 € so splatnosťou 1 rok raz za dva roky

c) pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaväzuje vrátiť bezúročnú pôžičku do troch mesiacov.

d) Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s odborovou organizáciou.

- Zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 300 €.
- Zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci po určitú dobu znížené

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine, najviac však vo výške 500 €.

Dary pri životných jubileách a významných životných situáciách zamestnancov.

a) zamestnancovi zariadenia poskytne zamestnávateľ pri odchode do starobného dôchodku jubilejnú odmenu v závislosti od odpracovaných rokov, za každý odpracovaný rok príspevok v sume 5 €.

b) pri príležitosti životného jubilea 50 a 60 rokov sa poskytne odmena v závislosti od počtu odpracovaných rokov, za každý odpracovaný rok 7 €

c) pri príležitosti pracovného jubilea zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom príspevok nasledovne:

- pri odpracovaní 15 rokov – 50 €
- pri odpracovaní 20 rokov – 67 €
- pri odpracovaní 25 rokov – 83 €
- pri odpracovaní 30 rokov – 100 €
- pri odpracovaní 35 rokov – 117 €
- pri odpracovaní 40 rokov – 133 €

d) zamestnávateľ poskytne zamestnancom tieto odmeny **na základe vlastnej žiadosti**.

e) Pri životných aj pracovných jubileách oddelenie PaM predloží 1x ročne v mesiaci december na nasledujúci kalendárny rok zoznam jubilantov. O výške finančného daru rozhoduje komisia (príloha č.1)

f) Pri uzatvorení manželstva poskytne zamestnávateľ peňažný dar v hodnote 35€ na zamestnanca.

g) zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok pri narodení každého živého dieťaťa vo výške 100 Eur na základe vlastnej žiadosti najneskôr do jedného roka veku dieťaťa.

- a) Zamestnávateľ zakúpi veniec pri úmrtí zamestnanca v hodnote 35€.
b) Zamestnávateľ poskytne dar za:

- bezplatné darcovstvo krvi vo výške 20 €
- za záchranu ľudského života vo výške 100 €

Článok 4 Zdaňovanie

Podľa zákona 593/2003 Z.z. o dani z príjmov a po doplnení novelami zákona od 1.1.2011 poskytuje zamestnávateľ zamestnancom príspevky zo sociálneho fondu, ktoré sú oslobodené od dane na

- príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (zákon č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení) – nepodlieha sociálnym odvodom, ale je zdaňovaný 19% sadzbou dane a podlieha zdravotným odvodom.

Všetky ostatné náklady zamestnávateľa sú zdanené 19% - nou sadzbou dane a vstupujú do vymeriavacieho základu pre výpočet poistného (príspevky na kultúru, DU, dary, nákupné poukážky, doprava do zamestnania, darcovstvo krvi, narodenie detí, manželstvo, úmrtie člena rodiny).

Článok 5 Záverčné ustanovenia

Z účtu SF sa môže prispievať iba na činnosti a akcie organizované alebo odsúhlasené zamestnávateľom a výborom OZ.

O plnení rozpočtu SF bude zamestnávateľ informovať OZ 1 – krát ročne (január).

Na poskytnutie plnenia zo SF nie je právny nárok.

Zásady pre tvorbu a použitie SF je možné meniť alebo dopĺňať len po dohode zamestnávateľa a OZ.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2021. Týmto sa zrušujú predošlé zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Hruštín 25. 1. 2021

odborová organizácia

Mgr. Monika Štípková

Mgr. Július Kubáni
riaditeľ školy

Mgr. Július Kubáni



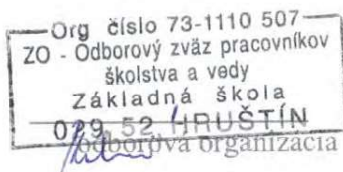
ZÁKLADNÁ ŠKOLA
HRUŠTÍN
IČO: 37813081 -1-

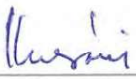
Príloha C/

Komisia pre rozhodovanie o poskytnutí príspevkov zo sociálneho fondu:

riaditeľ školy
ekonómka školy
zástupkyňa školy
zástupkyňa školy
predseda OZ
poverený člen výboru

Mgr. Július Kubáni
Janka Kupčuláková
Mgr. Stanislava Šalatová
PaedDr. Marta Mišániková
Mgr. Monika Stieranková
Mgr. Katarína Kubasová




ZÁKLADNÁ ŠKOLA
HRUŠTÍN
IČO: 37813081 -1-
zamestnávateľ

Hruštín 25. 1. 2021

Príloha D/

Príloha D/

KRITÉRIÁ NA OSOBNÝ PRÍPLATOK PRE PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV

KRITÉRIÁ NA OSOBNÝ PRÍPLATOK	MAXIMÁLNA SUMA v €
KOORDINÁTOR PREVENČIE	20
KOORDINÁTOR ENVIRONMENTÁLNEJ VÝCHOVY	20
Správca kabinetných zbierok	20
ŠPECIÁLNY PEDAGÓG	20
VÝCHOVNÝ PORADCA	80
SPRÁVCA IKT ZARIADENÍ	80
Vyučujúci v triedach s integrovanými žiakmi	20
Triedny učiteľ v triede s integrovanými žiakmi	20
Vyučujúci hlavných predmetov – SJL a M v 9. ročníku	20
SPRÁVCA WEBOVÉHO SÍDLA ŠKOLY	40

KRITÉRIÁ NA ODMENU A OSOBNÝ PRÍPLATOK PRE NEPEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV

1. KVALITA PLNENIA ÚLOH
2. PRÁCA PRIDELENÁ NADRIADENÝM ZAMESTNANCOM
3. ORGANIZOVANIE KULTÚRNYCH A ŠPORTOVÝCH PODUJATÍ
4. PRÁCA V PROJEKTOVOM TÍME
5. ÚČASŤ NA ZASADNUTIACH, PORADÁCH
6. AKTIVITY V PROSPECH ROZVOJA ŠKOLY, ŠKOLSKÉHO ZARIADENIA
7. KVALITNÉ A VČASNÉ SPRACOVANIE A ODOSLANIE VÝSTUPOV ZA ŠKOLU, ŠKOLSKÉ ZARIADENIE
8. STAROSTLIVOSŤ O ESTETIČNOSŤ ŠKOLY
9. STAROSTLIVOSŤ O ČISTOTU A HYGIENU
10. SPRÁVNE A PRESNÉ VEDENIE ÚČTOVNÍCTVA
11. SPRÁVNE A PRESNÉ VEDENIE PERSONALISTIKY A MIEZD
12. AKTÍVNY PRÍSTUP A INICIATÍVA PRI RIEŠENÍ PROBLÉMOV NA ŠKOLE
13. STAROSTLIVOSŤ O ZVERENÉ PROSTRIEDKY A PRACOVNÉ POMÔCKY
14. KVALITA A ROZSAH PRÁCE V INVENTARIZAČNEJ KOMISII
15. PRECÍZNE SPRACOVANIE ADMINISTRATÍVY

Výšku príplatku určí nadriadený zamestnanec v závislosti od počtu pridelených úloh.

DODATOK č. 1

ku Kolektívnej zmluve
uzatvorenej dňa 25.1.2021

medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole a Materskej škole Hruštín, 02952 Hruštín, Školská 55/5, IČO: 53270517, zastúpenou Monikou Stierankovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 21.01. 2021,
(ďalej len „odborová organizácia“)

a

Základnou školou so sídlom v Hruštíne, Školská 55/5, IČO: 37813081, zastúpenou Júliusom Kubánim, riaditeľom školy
(ďalej len „zamestnávateľ“)

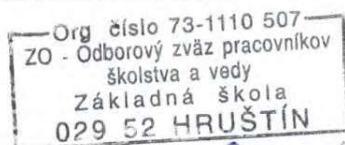
Zmluvné strany dohodli na **Dodatku č. 1** ku Kolektívnej zmluve, ktorým sa upravuje článok 10, bod 1 KZ:

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa bude poskytovať pevnou sumou vo výške 15 € s účinnosťou od kalendárneho mesiaca február 2021.

V Hruštíne dňa 27.01.2021



Mgr. Monika Stieranková

Mgr. Monika Stieranková
predsedníčka odborovej organizácie

**ZÁKLADNÁ ŠKOLA
HRUŠTÍN
IČO: 37813081 -1-**

Július Kubáni

Mgr. Július Kubáni
riaditeľ školy

- **DODATOK č. 2**

ku Kolektívnej zmluve
uzatvorenej dňa 25.1.2021

medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole a Materskej škole Hruštín, 02952 Hruštín, Školská 55/5, IČO: 53270517, zastúpenou Monikou Stierankovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 15. 12. 2021,
(ďalej len „odborová organizácia“)

a

Základnou školou so sídlom v Hruštíne, Školská 55/5, IČO: 37813081, zastúpenou Júliom Kubánim, riaditeľom školy
(ďalej len „zamestnávateľ“)

V zmysle článku 4 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 sa zmluvné strany dohodli na **Dodatku č. 2** ku Kolektívnej zmluve na rok 2021, ktorým sa upravujú nasledovné články KZ:

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Doplňa sa odsek 4 v bode odmeny:

„Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembru 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa alebo štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.“

(1) Ostatné články a body Kolektívnej zmluvy uzatvorenej dňa 25.1.2021 zostávajú nezmenené.

(2) Tento Dodatok č.2 ku KZ je platný dňom podpísania oboma zmluvnými stranami a účinný od 01.03.2021.

(3) Tento Dodatok č.2 ku KZ je vyhotovený v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že tento Dodatok č.2 ku KZ si riadne prečítali a na znak súhlasu s jeho obsahom ho podpisujú.

V Hruštíne dňa 27.12.2021

Org číslo 73-1110 507
ZO - Odborový zväz pracovníkov
školsťva a vedy
Základná škola
029 52 HRUŠTÍN

Mgr. Monika Stieranková

Mgr. Monika Stieranková
predsedníčka odborovej organizácie

**ZÁKLADNÁ ŠKOLA
HRUŠTÍN
IČO: 37813081 -1-**

Mgr. Július Kubáni

Mgr. Július Kubáni
riaditeľ školy

Dodatok č. 3
ku Kolektívnej zmluve

uzatvorenej dňa 25. 01. 2021 medzi zmluvnými stranami:

ZO Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy pri Základnej škole a Materskej škole Hruštín, 029 52 Hruštín, Školská 55/5, IČO 53270517, zastúpenou Mgr. Katarínou Kubasovou splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie KZ podľa článku 3 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 01.10.2022 (ďalej len odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Hruštíne, Školská 55/5, IČO 37813081 zastúpenou Mgr. Júliusom Kubánim, riaditeľom školy (ďalej len zamestnávateľ)

V zmysle článku 3 Zásady pre tvorbu a použitia sociálneho fondu na rok 2023 sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 3 ku Kolektívnej zmluve na rok 2023 nasledovne:

I.

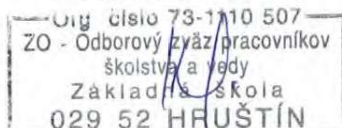
1. V Článku 3, písmeno b) Cestovné náhrady sa dopĺňa:

Zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho mesačné cestovné náklady presahujú 28 €, poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške 35 € po predložení žiadosti v mesiaci jún a november v danom kalendárnom roku.

II.

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť 01. 01. 2023. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise tohto dodatku, dodatok zverejniť na svojej internetovej stránke.

V Hruštíne, dňa 16.01.2023



Mgr. Katarína Kubasová

základná organizácia

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
HRUŠTÍN
IČO: 37813081 -1-

Mgr. Július Kubán

zamestnávateľ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa.

Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa :IBAN SK 36 5600 0000 0040 4085 9002 v Prima banke.

Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zaúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca 31. januára v nasledujúcom kalendárnom roku.

5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

6/ Prostriedky fondu spravuje ekonomický úsek ZŠ Hruštín, Školská 55/5, 029 52 Hruštín v súčinnosti s odborovou organizáciou. Za hospodárenie s fondom zodpovedá riaditeľ školy.

7/Zásady SF spracovali: Mgr. Peter Tet'ák – riaditeľ školy
Mgr. Katarína Kubasová - predseda ZO OZ Hruštín
Janka Kupčuláková – účtovníčka ZŠ

8/ Zásady SF schválil: Mgr. Peter Tet'ák – riaditeľ ZŠ Hruštín

9/ Zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov so zásadami SF do 30 dní od schválenia.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

Pre hospodárenie s fondom zostaví ZŠ Hruštín v spolupráci s odborovou organizáciou vlastný rozpočet. Rozpočet na každý kalendárny rok bude uvedený v prílohách tohto dokumentu. Po dohode s odborovou organizáciou sa môže vykonať presun medzi jednotlivými rozpočtovými položkami v prípade, že na položkách nebude čerpanie výdavkov v plánovanom rozsahu. Úprava rozpočtových výdavkov sociálneho fondu bude závislá od výšky plnenia príjmu sociálneho fondu.

Dodatok č. 5
ku Kolektívnej zmluve
uzatvorenej dňa 25. 01. 2021 medzi zmluvnými stranami:

ZO Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy pri Základnej škole Hruštín, 029 52 Hruštín, Školská 55/5, IČO 53270517, zastúpenou Mgr. Katarínou Kubasovou splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie KZ podľa článku 3 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 01.10.2022 (ďalej len odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Hruštíne, Školská 55/5, IČO 37813081 zastúpenou Mgr. Petrom Tetřákom, riaditeľom školy (ďalej len zamestnávateľ)

V zmysle článku 3 Zásady pre tvorbu a použitia sociálneho fondu na rok 2023 sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 4 ku Kolektívnej zmluve na rok 2023 nasledovne:

I.

V článku 3, písmeno f) dary pri životných jubileách a významných životných situáciách zamestnancov sa mení:

- a) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok pri odchode do starobného dôchodku v závislosti od odpracovaných rokov v ZŠ Hruštín a to za každý odpracovaný rok v sume 7 €.
- b) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok pri príležitosti životného jubilea 50 a 60 rokov v závislosti od počtu odpracovaných rokov v ZŠ Hruštín, za každý odpracovaný rok 7 €.
- c) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok pri príležitosti pracovného jubilea nasledovne:
- pri odpracovaní 15 rokov v ZŠ Hruštín – 50 €
 - pri odpracovaní 20 rokov v ZŠ Hruštín – 70 €
 - pri odpracovaní 25 rokov v ZŠ Hruštín – 85 €
 - pri odpracovaní 30 rokov v ZŠ Hruštín – 100 €
 - pri odpracovaní 35 rokov v ZŠ Hruštín – 120 €
 - pri odpracovaní 40 rokov v ZŠ Hruštín – 135 €
- d) zamestnávateľ poskytne zamestnancom tieto príspevky **na základe vlastnej žiadosti** najneskôr v lehote troch mesiacov od dňa nároku na túto odmenu.

V článku 3, písmeno b) cestovné náhrady sa mení:

a) cestovné náhrady budú zamestnancom poskytované podľa aktuálnej smernice o cestovných náhradách,

b) zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho mesačné cestovné náklady presahujú 28 €, poskytne zamestnávateľ dvakrát ročne príspevok v závislosti od vzdialenosti trvalého bydliska o to nasledovne:

- do 10 km - 17 Eur
- do 20 km - 22 Eur
- do 30 km - 27 Eur
- nad 30 km - 32 Eur

U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte cestovných náhrad vychádza z aktuálneho úväzku zamestnanca, pričom výsledná suma sa zaokrúhli na celé eur nahor.

Príspevok sa poskytne po predložení žiadosti v mesiaci jún a november v danom kalendárnom roku.

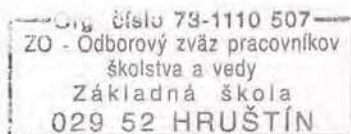

II.

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť 01. 04. 2023. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise tohto dodatku, dodatok zverejniť na svojej internetovej stránke.

Hruštín 1.4.2023

Mgr. Katarína Kubasová
odborová organizácia

Mgr. Peter Teťák
riaditeľ školy



Mgr. Katarína Kubasová

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
HRUŠTÍN
IČO: 37813081 -1-