

**Základná škola, Spojová 14, Banská Bystrica**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA  
NA ROKY 2017 až 2022  
aktualizovaný stav k 1.1.2021**



medzi stranami

**ZÁKLADNÁ ŠKOLA, SPOJOVÁ 14,  
BANSKÁ BYSTRICA**

a

**ZO OZ PŠaV pri ZŠ SPOJOVÁ 14,  
BANSKÁ BYSTRICA**

Mgr. Monika Vigašová  
predsedníčka ZO OZ PŠaV

Mgr. Šárka Kováčová  
riaditeľka školy

## ***Kolektívna zmluva***

uzatvorená dňa 1. februára 2017 medzi zmluvnými stranami Základná škola, Spojová 14, Banská Bystrica, IČO: 35677783, zastúpená riaditeľkou školy Mgr. Šárkou Kováčovou (ďalej Zamestnávateľ) a ZO OZ PŠaV pri ZŠ Spojová 14, Banská Bystrica, IČO: 35677783, zastúpená Jankou Daňovou, predsedníčkou ZO OZ, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy v následníctve Mgr. Moniky Vigašovej, podľa stanov základnej organizácie, na podmienky r. 2021.

### **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 a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Moniku Vigašovú, predsedníčku odborovej organizácie.

- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu "na základe zákona č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení" založenú zriaďovacou listinou zo dňa 25. 11. 1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

- (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", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 skratka "KZVS".

#### **Článok 2**

##### ***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, 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 na ustanovený týždenný pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. **Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2017 a končí dňom 31. 1. 2022**, okrem článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť je viazaná na rozpočet sa končí dňom 31. decembra príslušného kalendárneho roka a sú aktualizované podľa platnej legislatívy.

### **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 doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom 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 podpisania.

(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 10 dní od požiadania.

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

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

**Článok 7**  
**Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

**Príplatok za riadenie**

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

(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 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

**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.

(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.

**Platová kompenzácia za sťažený výkon práce**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do 2. až 4. kategórie mesačne v sume 20% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ.

**Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom

a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený

b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu ( § 13b OVZ)

c) ak učiteľ pracuje na skrátený úväzok a vykonáva činnosť triedneho učiteľa, zamestnávateľ mu vyplatí odmenu podľa bodu a) a b) vypočítanú z platu celého úväzku.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

(5) 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.5 až 7. (§ 19 OVZ)

(6) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

### **Osobný príplatok**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu

(2) O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca

(3) Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

(4) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, o ktorých oboznámi zástupcov OZ.

(5) Zamestnávateľ môže podľa zákona 138/2019 Z.z. pedagogickému zamestnancovi upraviť osobný príplatok aj za sústavné prehlbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti spravidla v sume od 0% do 12 % jeho tarifného platu, ak toto má priamy súvis s potrebami na zabezpečenie plnenia úloh zamestnávateľa.

- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov pevnou sumou zaokrúhlenou na 0,50 eur nahor, spravidla na začiatku kalendárneho roka a spravidla na trojmesačné obdobie.
- (7) Zamestnancovi môže zamestnávateľ zvýšiť, znížiť alebo odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia alebo zmeny pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok (alebo jeho časť) priznaný (resp. nespĺňa kritéria alebo podmienky). Na tento účel bude osobné príplatky prehodnocovať spravidla v období 3 mesiacov, môže to byť však aj v inom časovom horizonte, najdlhšie po 1 roku.
- (8) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zvýšenie, zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
- (9) Novoprijatému pedagogickému zamestnancovi počas skúšobnej doby v dĺžke trvania prvých 3 mesiacov nebude priznaný osobný príplatok podľa bodu 2.

### **Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla**

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 20 eur mesačne (§ 14b OVZ).

### **Kreditový príplatok**

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (2) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov. Tento sa vypláca na základe písomnej žiadosti zamestnanca, ktorú predloží svojmu zamestnávateľovi.
- (3) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

## **Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérneho stupňa začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## **Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia**

(1) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.

(2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu

- a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
- b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
- c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

(3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,50% z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor“.

## **Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca**

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

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

(2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).

(3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

(5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

(6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

(7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

(8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

### **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, vyplatiť zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii minimálne 3 roky, odmenu za pracovné zásluhy pri dosahovaní 50 rokov a 60 rokov veku, vo výške jeho funkčného platu ( § 20 ods.1 písm.c/ OVZ).

Táto bude vyplatená zamestnancovi na základe predloženej písomnej žiadosti zamestnávateľovi.

### **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. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na mzdu 21. dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods.3 ZP).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).



(5) Podľa zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom predstavuje 1/174 zo sumy mesačnej minimálnej mzdy. Nariadením vlády Slovenskej republiky č. 324/2019 Z.z. je ustanovená suma **minimálnej mzdy** na rok 2020.

Suma minimálnej mzdy na rok 2020 sa ustanovuje na:

- a) **623,00 eur mesačne** pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou,
- b) **3,580 eura za každú hodinu** odpracovanú zamestnancom.

Účinnosť minimálnej mzdy na rok 2021 je od 1. 1. 2021.

Na základe podpísanej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, na rok 2021 (ďalej len Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2021) sa menia a zvyšujú stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

### **Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (v eurách mesačne)**

**účinnosť od 1. 1. 2020** (v zmysle nariadenia vlády č. 338/2019 Z. z., ktorým sa mení nariadenie vlády SR č. 388/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme)

Príloha č. 5 k nariadeniu vlády č. 388/2018 Z. z.

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov					
		Platová trieda					
		6	7	8	9	10	11
1	do 2	807,50	940,50	1 008,50	1 079,00	1 158,00	1 250,00
2	do 4	823,00	960,00	1 028,50	1 102,50	1 182,00	1 274,50
3	do 6	844,00	983,50	1 054,50	1 127,00	1 211,50	1 306,50
4	do 9	859,50	1 003,00	1 074,00	1 148,00	1 234,50	1 330,50
5	do 12	878,50	1 025,00	1 098,00	1 176,00	1 261,00	1 359,50
6	do 15	898,00	1 047,00	1 119,50	1 200,50	1 288,50	1 389,00
7	do 18	919,50	1 074,00	1 151,50	1 231,50	1 321,50	1 426,50
8	do 21	949,50	1 109,00	1 187,00	1 272,00	1 367,00	1 473,50
9	do 24	981,50	1 145,00	1 226,50	1 314,00	1 409,50	1 521,00
10	do 28	1 011,50	1 181,00	1 266,00	1 355,00	1 455,00	1 569,50
11	do 32	1 042,50	1 215,00	1 305,00	1 396,00	1 499,50	1 618,00
12	do 36	1 072,00	1 251,50	1 340,00	1 437,00	1 542,00	1 664,00
13	do 40	1 093,00	1 277,00	1 367,00	1 465,50	1 572,50	1 697,50
14	nad 40	1 098,50	1 283,00	1 373,50	1 472,50	1 581,00	1 706,00

Príloha č. 4 k nariadeniu vlády č. 388/2018 Z. z.

Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov (v eurách mesačne)

Stupnica platových taríf		
Platová trieda	Pracovná trieda	Platová tarifa
4	1	738,50
	2	790,00
5	1	817,50
	2	872,50
6	1	915,00
	2	976,50
7	1	998,50
	2	1 064,50
8	1	1 118,00
	2	1 193,00
9	1	1 251,50
	2	1 336,00

## **Článok 9** **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce **odstupné**, a to

- a) v sume jeho jedného funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako jeden rok
- b) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa jeden rok a menej ako tri roky,
- c) v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa tri roky a menej ako štyri roky,
- d) v sume štvornásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa štyri roky a menej ako päť rokov
- e) v sume päťnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov.

(2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(4) **Odchodné** - zamestnávateľ poskytne zamestnancom odchodné nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce **v sume podľa ZP, zvýšenej o vyplatenie jedného funkčného platu zamestnanca** (spolu tri platy).

## **Článok 10** **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2020 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2018 dohodla určitá čiastka platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2018, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2018 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.

(3) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

## **Článok 11**

### ***Zaradovanie nepedagogických zamestnancov***

Platová tarifa nepedagogického zamestnanca sa určuje podľa dvoch kritérií:

- a. platová trieda – podľa pracovnej pozície
- b. platový stupeň – podľa odpracovaných rokov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje zaradiť nepedagogického zamestnanca v súlade s vnútorným predpisom - Mzdový predpis:

1. Nepedagogický zamestnanec s prevažujúcou manuálnou a duševnou činnosťou je zaradený do príslušnej platovej triedy podľa pracovnej pozície, na ktorej sa nachádza.
2. Platový stupeň tejto platovej triedy sa určí podľa započítanej praxe, minimálne však platový stupeň číslo 6.
3. Zamestnávateľ môže zaradiť zamestnanca, podľa výkonu jeho práce, do najvyššieho platového stupňa platovej triedy, v ktorej je zaradený, a to nezávisle od dĺžky jeho započítanej praxe.

## **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 aj mimo pracoviska.

### *Článok 13*

#### *Uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú*

V zmysle § 48 ods.(4) písmeno d) sa zmluvné strany dohodli na možnosti predĺženia pracovných pomerov uzatvorených na dobu určitú na dobu dvoch rokov alebo aj nad dva roky v prípadoch pracovných pozícií:

a) **asistent učiteľa**, ktorého pracovné miesto je viazané na jeho priznanie a pridelenie mzdových a odvodových prostriedkov rozhodnutím OÚ odbor školstva, resp. zriaďovateľa spravidla na začiatku školského roka.

b) **učiteľ alebo vychovávateľ ŠKD v dôchodkovom veku**, ktorý pracuje na znížený úväzok, aby bolo možné zaistiť riadne plnenie úloh organizácie a z dôvodu hospodárneho konania sa jeho pracovný pomer uzatvára od začiatku školského roka (napr. 25. augusta), a do konca kalendárneho roka s termínom viazaným na ukončenie priebehu žiackeho vyučovania (napr. do 22. decembra kalendárneho roka) až do trvania k 30. júnu nasledujúceho roka.

c) nepedagogického **THP zamestnanca v dôchodkovom veku zamestnaného**, ak jeho pracovný pomer je z hľadiska hospodárneho chodu prevádzky zariadenia účelný a viazaný na začiatok stravovacieho obdobia od začiatku školského roka (spravidla od 25. augusta) a uzatvorený v závislosti na ukončení priebehu žiackeho vyučovania do konca kalendárneho roka (napr. 22. decembra kalendárneho roka) a to až do 30. júna nasledujúceho roka.

### *Článok 14*

#### *Dovolenka na zotavenie*

(1) Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancovi čerpať dovolenku aj v mimoriadnych prípadoch

a) **aj mimo obdobia prázdnin**, ak má prebytkovú – starú dovolenku a nebude tým závažným spôsobom narušené vyučovanie a činnosť školy

b) **v prípade ochorenia** môže zamestnanec namiesto PN čerpať dovolenku, najviac však v rozsahu 8 dní ročne (v kombináciách rôzneho počtu dní za každý polrok, najmenej však dva súvislo čerpané dni).

Ak sa stane, že má zamestnanec vyčerpaných 8 dní dovolenky a vzniknú dôvody, ktoré posúdi aj organizácia ako vážne (v čase nepredvídateľnej mimoriadnej udalosti - pohreb, svadba, promócie, tiež iné dôvody a okolnosti), môže umožniť zamestnancovi čerpať mimo nariadených dní čerpania, **ešte čerpanie 1 dňa ďalšej dovolenky** a to tak, aby bola zachovaná možnosť čerpania dodatkovej a riadnej dovolenky v čase letných prázdnin.

#### **DOVOLENKA V ROKU 2020**

- Základná výmera dovolenky na rok 2020 je **5 týždňov**.
- Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancom, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšia najmenej 33 rokov veku.
- Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovnovzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, odborného zamestnanca, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je **9 týždňov** v kalendárnom roku.

Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok, alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

**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 výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 Z.z. 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 15**  
***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) 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 vyjednávania.

## 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 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 pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 ZP).

## Článok 17

### *Zabezpečenie činnosti odborových orgánov*

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(2) 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) miestnosť na zasadanie výboru odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán

b) na činnosť odborovej práce telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu

d) spoločné užívanie vnútorného zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,

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

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

g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku **na zabezpečenie činnosti** a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, spravidla najmenej

- predseda výboru ZO 4 dni v roku
- členovia výboru ZO 2 dni v roku
- členovia komisie BOZP 2 dni v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 1 deň v roku
- členovia vyšších orgánov OZPŠaV 4 dni v roku

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku
- členovia výboru ZO 2 dni v roku
- členovia komisie BOZP 2 dni v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 1 deň v roku
- členovia orgánov OZPŠaV 4 dni v roku

Na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov umožní zamestnávateľ úpravu pracovného času predsedovi ZO OZ školy – vyhradí mu na deň piatok 1 a 1/2hodiny z pracovného času (mimo času plnenia pedagogického úväzku) na činnosť pre plnenie úloh OZ. V uvedenom čase môže zabezpečovať úlohy aj mimo školy na základe splnenia oznamovacej povinnosti zamestnávateľovi. V prípade vzniku úrazu v uvedenom čase a mimo školy musí preukázať, že plnil úlohy v prospech organizácie (teda že nešlo o cestu do a zo zamestnania, resp. inú činnosť) inak sa organizácia zbaví povinnosti plnenia náležitostí z titulu pracovného úrazu.

### **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.8 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 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)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods.3 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 dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a ods.6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (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.1ZP)

e) o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za 6 mesiacov (§ 47 ods. 4 ZP),

f) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),

g) 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 rozviazať

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 rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)

- **výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2 a 4 ZP)**

- **o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)**

- **o svojej hospodárskej a finančnej situácii** zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, 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 rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)

- **opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP** (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

**c) priebežne informovať** (nemusí byť písomne) o

- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz (§ 47 ods. 4 ZP)
- pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.7 ZP)
- možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)

**d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- 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 so zamestnancom (§74 ZP) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien, ak nie sú dohodnuté v KZ (§ 133 ods. 3 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a 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 ),
- 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)
- 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),

**e) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti** v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych 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 (OO) sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
- (2) OO sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) OO sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Participovať svojou iniciatívou a návrhmi na tvorbe dokumentov:
  - pracovný poriadok školy (zamestnávateľa § 12 ZOVZ)
  - tvorba a uplatňovanie výkladu podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
  - tvorba plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
  - tvorba KZ
  - stanovenie podmienok a riešenia, za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prázdnin (§ 152 ods.5 písm. a/ ZP)
  - stanovenie podmienok čerpania a použitia sociálneho fondu (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)
  - navrhovanie a tvorba opatrení, súvisiacich so zaistením BOZP
  - riešenie zásadných otázok podnikovej sociálnej politiky, opatrení na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
  - navrhovanie a realizácia opatrení na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov

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

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP) 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 a schopnosti (§ 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 (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

n/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

### **Článok 21**

#### ***Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP***

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

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

a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať

c/ požadovať od zamestnávateľa 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/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1 x za rok rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu

- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

### **Článok 22**

#### ***Starostlivosť o zamestnancov***

a) Zamestnávateľ sa môže dohodnúť so zamestnancom aj na možnosti čerpania 0,5 dňa dovolenky z jeho základnej výmery dovolenky.

b) Zamestnávateľ bude, v prípade organizačných zmien a racionalizačných opatrení, podľa možnosti, prihliadať na záujmy a sociálne podmienky najmä osamelých zamestnancov starajúcich sa o malé deti.

- c) V čase prázdnin, alebo keď bude prerušená prevádzka školy a jej zariadení, bude zamestnávateľ prideliť zamestnancom prácu v zmysle potrieb organizácie a v súlade s pracovnou zmluvou, vrátane umožnenia tvorivej pedagogickej činnosti a ďalšieho vzdelávania mimo pracoviska, ak títo nečerpajú dovolenku alebo niektorý z druhov pracovného voľna.
- d) Zamestnancom ŠJ poskytne zamestnávateľ v čase zníženej prevádzky ako kompenzáciu za pranie osobných ochranných pracovných odevov mimo pracoviska pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 3 dní ročne a upratovačkám v rozsahu 3 dní ročne.
- e) Ak to nebude na prekážku kvalite činností organizácie, zamestnávateľ umožní pg. zamestnancom vykonávať práce, spojené s plnením pracovnej zmluvy (napr. opravy písomných prác, príprava na vyučovanie ap.) po 14:00 hod. aj mimo pracoviska. Vychovávatelia ŠKD majú rozvrhnutý pracovný čas individuálne podľa dozorov a pohotovostí v danom školskom roku.
- f) V prípade úrazu pri takto vykonávanej práci pri posudzovaní pracovného úrazu bude braná do úvahy doba 8,5 hodiny od zaevidovania prvého príchodu do zamestnania, pričom úraz v čase obeda bude zohľadnený len v prípade, že sa stal v ŠJ, alebo v mieste stravovania, kde bol zamestnanec vyslaný za účelom výkonu práce.
- g) Rodičovi maloletého dieťaťa – prváka, poskytne primeraný čas na jeho prvý deň zaškolenia na začiatku školského roka preložením alikvotnej časti pracovnej zmeny (výmena, resp. zástup s vychovávateľkou v ŠKD, alebo iným pg. zam.).

### **Článok 23** **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d/ počas dočasnej prac. neschopnosti zamestnanca poskytne náhradu príjmu v období od **1. do 10. dňa PN 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,**
- e) zabezpečí 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 sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

### **Článok 24** **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

- (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 po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností môže zabezpečiť pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.
- (3) 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.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatne školskú telocvičňu a posilňovňu na regeneráciu fyzických, duševných síl a podporu zdravia.

## **Článok 25**

### **Príspevok na rekreáciu zamestnancov**

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na základe jeho písomne podanej žiadosti príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, **najviac však v sume 275 EUR za kalendárny rok**. U zamestnanca, ktorý má so zamestnávateľom dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.
- (2) Zamestnávateľ posúdi splnenie podmienok pre účely poskytnutia príspevku zamestnancovi na rekreáciu **ku dňu začatia rekreácie zamestnanca**. Počet zamestnávateľom evidovaných zamestnancov je **priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok**. Príspevok na rekreáciu zamestnancovi sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
- (3) Zamestnanec môže požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.
- (4) Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, či zamestnancovi poskytne príspevok na rekreáciu prostredníctvom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu alebo mu poskytne príspevok na rekreáciu na základe predložených účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca.
- (5) Príspevok na rekreáciu zamestnanca poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na základe preukázaných oprávnených výdavkov zamestnanca, ktorými sú
  - služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky
  - pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a zároveň stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky
  - ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby
- (6) Oprávnenými výdavkami sú aj také preukázané výdavky zamestnanca na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred

rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.

- (7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu vo forme rekreačného poukazu alebo po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Zamestnanec je povinný preukázať oprávnené výdavky do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie.
- (8) Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, na žiadosť zamestnanca sa príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.

## **Článok 26** **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie zamestnancov podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny s výnimkou zamestnancov, ktorí pracujú na znížený pracovný úväzok.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov. Urobí tak aj v prípade pg. zamestnancov, zamestnaných na kratší pracovný úväzok v dni, kedy zamestnanec v škole zabezpečuje vyučovanie (napr. psychológ, asistent učiteľa...) ak tento nemá súbežne iný pracovný pomer.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom prispievať príspevkom na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 3,83 – 5,10€ na jedno hlavné jedlo. Tento príspevok použije aj v prípade, že zamestnanec sa z dôvodu zdravotného obmedzenia nemôže stravovať v ŠJ ako ostatní zamestnanci a zamestnávateľ mu bude poskytovať adekvátny príspevok vo forme stravných lístkov.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca (napr. choroba) a svojim bývalým zamestnancom, zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku a to bez príspevku zo sociálneho fondu 0,16 €, či iného zvýhodnenia.



- (6) Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov poskytnúť stravu zamestnancom počas mimoriadnej situácie, kedy je zamestnancomi pridelená práca home office.
- (7) V čase prázdnin bude škola zabezpečovať stravovanie zamestnancom, povereným výkonom práce, formou stravných lístkov. Nárok na stravný lístok pripadá zamestnancom na plný úväzok, alebo na úväzok vyšší ako 50% a to vtedy, ak výkon práce v danom dni bude vyšší ako 4 hodiny. Zúčastnené strany dohodli, že na základe opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 309/2016 Z. z. o sumách stravného, ktorého sumy stravného pri tuzemských cestách zamestnávateľ zabezpečí pre svojich zamestnancov stravovanie v čase prázdnin formou stravovacích poukážok, hodnota stravovacej poukážky je 4,20 €, z toho zamestnávateľ prispieje 2,27 € vlastným príspevkom a 0,20 € zo sociálneho fondu. Zamestnanec si doplatí za stravovaciou poukážku sumu 1,73 €.
- (8) Zúčastnené strany sa dohodli, že ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť spôsob stravovania zabezpečeného zamestnávateľom, zamestnávateľ zamestnancom zabezpečí stravovanie formou stravovacích poukážok v zmysle ZP v hodnote 3,83 €. Hodnota stravovacej poukážky je 3,83 € z toho zamestnávateľ prispieva 2,11 € vlastným príspevkom a 0,20 € zo sociálneho fondu. Zamestnanec si doplatí za stravovaciou poukážku sumu 1,52 €.

### **Článok 27** **Starostlivosť o bývanie**

Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

### **Článok 28** **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. Ostatným v rámci svojich možností prejaví morálnu a vecnú ochotu v podpore zvyšovania kvalifikácie.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou primeranej časti 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 29**

#### ***Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie***

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelením je vo výške 1%
- od 1. 1. 2018 ďalším prídelením vo výške 0,4 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

### **Štvrtá časť**

#### **Článok 30**

#### ***Záverečné ustanovenia***

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za celý rok do 15. februára nasledujúceho roka.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v desiatich exemplároch. ZO OZ dostane dva podpísané exempláre a ZŠ pre svoje potreby dostane štyri exempláre.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

01.01.2021

V Banskej Bystrici dňa 01.01.2021

základná organizácia

štátutárny zástupca zamestnávateľa

# ZÁKLADNÁ ŠKOLA, SPOJOVÁ 14, BANSKÁ BYSTRICA

## Zásady na tvorbu a využívanie sociálneho fondu zamestnancov ZŠ Spojová 14, Banská Bystrica na obdobie r. 2021

### Článok 1

#### *Platnosť zásad na tvorbu a využívanie sociálneho fondu zamestnancov (ďalej len „zásady“)*

Tieto zásady platia na obdobie kalendárneho roka 2019, s možnosťou predĺženia na čas trvania platnej KZ 31. 1. 2022 a nadobúdajú platnosť dňom podpisu riaditeľa školy a zástupcu zamestnancov školy. Zásady sú prílohou platnej Kolektívnej zmluvy (KZ). Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky je potrebné prerokovať s odborovou organizáciou. Zodpovednosť za využívanie, rozhodovanie a správu vo veciach sociálneho fondu (SF) nesie riaditeľ školy. Za oprávneného zástupcu zamestnancov je v tomto prípade považovaný predseda ZO OZ PŠaV pri ZŠ Spojová 14 Banská Bystrica (ďalej ZO OZ).

### Článok 2

#### *Tvorba sociálneho fondu*

Zamestnávateľ v súlade so zákonom NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí SF spôsobom a vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve KZ na rok 2018. Prostriedky sa v priebehu roka odvádzajú na osobitný účet fondu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu plátov, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

SF sa tvorí ako úhrn:

- a) **povinným prídélom** vo výške 1,0 % a
- b) **ďalším prídélom** vo výške 0,4 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
- c) **z ďalších zdrojov** (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu),
- d) **zo zostatku fondu** z predchádzajúceho roku.

### Článok 3

#### *Účel, ciele a použitie SF*

Určenie podmienok, oprávňujúcich čerpať SF je vecou dohody medzi riaditeľom školy a zástupcom zamestnancov, pričom je povinnosťou dodržiavať podmienky a záväzné predpisy, stanovené pre finančné operácie a ich vyúčtovanie v rozpočtových organizáciách. SF slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere, na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov.

Zamestnávateľ, po prerokovaní so ZOOZ v súlade so zákonom o SF poskytne zamestnancom z fondu príspevkov na:

- a) **regeneráciu pracovných síl** a podporu zdravia zamestnancov
- b) **na stravovanie zamestnancom**, v zmysle KZ (možné aj nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov)
- c) **jednorazovú sociálnu výpomoc** a riešenie sociálnych potrieb zamestnancov na preklenutie mimoriadnej finančnej tiesne, do ktorej sa zamestnanec alebo jeho rodinní príslušníci **nezavinene dostali podľa čl. 6,**
- d) **podporu vzdelávania** a osobného rastu zamestnancov
- e) **finančné odmeny** pri pracovných a životných jubileách a významných životných situáciách zamestnancov,
- f) **reprezentáciu školy** a mimoriadnych skutkov vo verejnom záujme
- g) **kultúrne – spoločenské a športové podujatia**, organizované pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov (kultúrne a športové akcie, turistické zájazdy, stretnutia zamestnancov pri slávnostných príležitostiach),

Riaditeľstvo školy súhlasí, aby po dohode so ZOOZ čerpali finančné prostriedky aj dôchodcovia, ktorí sú alebo boli (v období prebiehajúceho kalendárneho roka) pred prvým odchodom na dôchodok v pracovnom pomere so školou.

#### **Článok 4**

##### **Príspevky na regeneráciu a podporu zdravia**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na kultúrne – spoločenské, športové podujatia a zdravotné potreby uvedené nasledovne:

#### I.

##### **a) regenerácia duševných síl:**

1. spoločné slávnostné príležitosti (podľa skutočnej realizácie školou organizovaných podujatí, alebo na školou vyslané podujatie), počet - aj opakovane
2. divadelné predstavenia (vstupenka, alebo jej časť na podujatie kolektívneho alebo individuálneho charakteru) 1x ročne
3. filmové predstavenia (vstupenka, alebo jej časť na podujatie kolektívneho alebo individuálneho charakteru) 1x ročne
4. koncerty (vstupenka alebo jej časť na podujatie kolektívneho alebo individuálneho charakteru), 1x ročne
5. návštevy kultúrnych pamiatok, (výdavky vzťahujúce sa na spoločné podujatie kolektívneho charakteru), 1x ročne
6. športové podujatia (vstupenka, alebo jej časť na podujatie kolektívneho alebo individuálneho charakteru), 1x ročne
7. poznávacie alebo turistické výlety, resp. školenia (výdavky vzťahujúce sa na podujatie kolektívneho charakteru), 2x ročne
8. aktívna športová činnosť (cykloturistika, lyžovačka...), príspevok na aktívnu účasť alebo organizáciu podujatia kolektívneho alebo individuálneho charakteru), 2x ročne

##### **b) pracovných síl:**

1. regeneračno – liečebná starostlivosť (príspevok na kúpele, masáž, sauna),
2. príspevok na kompenzačné pomôcky (prvé okuliare – 35.-€)
3. resp. pri výmene za okuliare inej dioptrickej hodnoty 1x za 5 rokov v rámci možnosti fondu 35.- €, prvé zubné náhrady v rozsahu cca 50% vrchnej alebo spodnej časti chrupu do 50.-€ ;
4. príspevok na komplexné lekárske vyšetrenia

## **Článok 5**

### **Príspevok na stravovanie**

a) zamestnávateľ sa zaväzuje prispieť zamestnancom na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov podľa čl. 25 KZ čiastkou 0,16 € na jedno jedlo.

b) pri spoločných slávnostných podujatiach (Deň učiteľov, Vianočná kapustnica) zamestnávateľ môže prispieť zamestnancovi na občerstvenie. To platí aj na využitie na športové, kultúrne a wellness podujatia.

V zmysle týchto zásad sa môže poskytnúť aj príspevok na kolektívnu dopravu. Osobná doprava môže byť zohľadnená len výnimočne a to len do výšky cestovného lístka prostriedkov verejnej dopravy (autobus, vlak).

## **Článok 6**

### **Príspevok na sociálnu výpomoc**

Zamestnávateľ prispeje zamestnancovi, alebo výnimočne jeho rodinným príslušníkom, ktorí sa nie vlastnou vinou dostali do sociálnej a finančnej tiesne, jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc. Mimoriadnymi prípadmi sa rozumie:

- a) **úmrtie** manžela, manželky, dieťaťa, **max. sumou 160.- €**
  
- b) **pri škodách** spôsobených živelnou pohromou (požiar, záplavy a pod.), **max. sumou 760.- €**
  
- c) **pri dlhodobej práceneschopnosti** zamestnanca, trvajúcej dlhšie ako tri mesiace, **od 100.- do 300.- €**
  
- d) **pri chorobe a úraze zamestnanca** (pracovnom i mimopracovnom), dôsledkom ktorých má trvalé následky na zdraví, poskytne sa na základe písomnej žiadosti zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka jednorazová finančná výpomoc do výšky **max. od 100,- do 300,- €**. Návrh musí byť jednomyseľne odsúhlasený Výborom ZO OZ pri ZŠ Spojová i zamestnávateľom – riaditeľom školy.
  
- e) **Pri diagnostikovanom ochorení**, ktoré si vyžaduje mimoriadne náklady na liečbu a lieky, môže aj opakovane prispieť zamestnancovi na kompenzáciu nákladov na lieky. O výške príspevku rozhodne komisia podľa skutočnej finančnej nákladovosti liekov.
  
- f) Podmienkou pre poskytnutie prostriedkov zo SF na peňažné odmeny je nepretržite odpracovaná doba najmenej 12 týždňov.

**Článok 7**  
**Dary pri pracovných, životných jubileách a**  
**významných životných situáciách zamestnancov.**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančné dary:

a) **pri narodení dieťaťa** 100,00 €

Podmienkou pre poskytnutie príspevku pri narodení dieťaťa a životnom jubileu 60 rokov je nepretržite odpracovaná doba 9 mesiacov u zamestnávateľa.

**Článok 8**

Podľa stavu finančných prostriedkov na účte, môže zamestnávateľ počas kalendárneho roka poskytnúť zamestnancom jednorazový finančný príspevok v hotovosti, alebo vecný príspevok (Mikuláš, Vianoce). O kritériách a výške príspevku rozhoduje riaditeľ školy po prerokovaní so ZO OZ.

**Článok 9**

Pre hospodárenie s fondom zostaví riaditeľ školy a ekonomická zamestnankyňa, v spolupráci s výborom ZO OZ, vlastný rozpočet. V prípade, že na položkách nebude čerpanie výdavkov v plánovanom rozsahu, po prerokovaní s odborovou organizáciou sa môže vykonať presun medzi jednotlivými rozpočtovými položkami. Úprava rozpočtových výdavkov sociálneho fondu bude závislá od výšky plnenia príjmov do sociálneho fondu.

**Článok 10**

O čerpaní prostriedkov SF rozhoduje riaditeľ školy v súčinnosti s odborovou organizáciou. Prostriedky SF spravuje ekonomický odbor. Za vedenie účtovníctva sociálneho fondu zodpovedá ekonomický zamestnanec. Príspevok na individuálnu podporu sa prerokuje a priznáva len na základe individuálnej žiadosti zamestnanca. Na čerpanie príspevku pri organizovaní a účasti kolektívneho podujatia nie je podmienený individuálnou požiadavkou zamestnanca a bude mu vyplatený automaticky.

**Príspevky sa poskytnú na základe písomnej žiadosti s uvedením dôvodov.**

O ich odsúhlasení a výške rozhoduje komisia v zložení:

- 1) riaditeľ,
- 2) ekonomický zamestnanec,
- 3) predseda ZOOZ
- 4) tajomník ZOOZ

## Článok 11 Rezerva

Na preklopenie obdobia do prijatia nových pravidiel a rozpočtu SF v novom kalendárnom roku bude ponechaná rezerva prostriedkov SF vo výške minimálne **350.-€**. K zníženiu sumy prostriedkov rezervy je možné pristúpiť len v nevyhnutnej situácii a to na použitie podľa pravidiel uvedených v „Zásadách...“.

## Článok 12 Záverečné ustanovenia

Na príspevky z fondu (s výnimkou príspevku na závodne stravovanie) nie je právny nárok. Príspevky možno poskytnúť iba na základe písomnej žiadosti, v prílohe ktorej budú písomné doklady a potvrdenia, ktoré dokazujú opodstatnenosť žiadosti a v rámci finančného krytia v rozpočte príslušného roka. Príspevky poskytované z fondu sa zdaňujú v zmysle zákona č 595/2009 Z.z. o dani z príjmov.

Čerpanie finančných prostriedkov v SF bude ekonomický zamestnanec školy pravidelne predkladať výboru ZO OZ písomne v šesťmesačných intervaloch. Informácia má obsahovať: počiatočný stav, účel priebežného čerpania finančných prostriedkov SF a konečný stav.

Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.decembra príslušného roka sa presúvajú do nasledujúceho roka. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

Návrh na zmenu alebo doplnok „Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu“ môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh odpovedať do 30 dní od jeho doručenia.

Kolektívna zmluva je vyhotovená v desiatich exemplároch, z nich štyri výtlačky dostane Základná škola a šesť výtlačkov Odborová organizácia.

Príloha :


Rozpočet sociálneho fondu ZŠ Spojová 14, Banská Bystrica na rok 2021.

V Banskej Bystrici 1. 1.2021



Mgr. Šárka Kováčová  
riaditeľka školy

V Banskej Bystrici 1. 1. 2021



Mgr. Monika Vigašová  
predsedníčka odborovej organizácie

**Vyúčtovanie tvorby a čerpania sociálneho fondu do 31.12.2020 v €.**

<b>Zostatok z roku 2019:</b>	<b>3231,43 €</b>
Tvorba v roku 2020: /Povinný prídela/	14 877,06 €
<b>Čerpanie</b> finančných prostriedkov zamestnancami ZŠ v zmysle kolektívnej zmluvy	11 932,00 €
<b>Rozpis čerpania:</b>	
- Príspevok na stravu a stravné: V tom aj príspevok na stravné lístky. Kúpili sa pre tých, čo pracovali počas prázdnin pre tri učiteľky, ktoré sa zo zdravotných dôvodov nemôžu stravovať v školskej jedálni ZŠ a pre tých čo pracovali na home office.	2 212,00 €
- príspevok pri narodení dieťaťa	100 €
- sociálna výpomoc	200 €
-Príspevok na Deň učiteľov	600 €
- Príspevok zamestnancom na pobyt v kúpeľoch Brusno	400 €
-Príspevok zamestnancom vyplatený v II. polroku 2020	8 420 €
<b>Zostatok k 31.12.2020</b>	<b>6 176,49 €</b>

V Banskej Bystrici 1.1.2021



**ROZPIS TVORBY A ČERPANIA SF ZAMESTNANCOV  
ZŠ SPOJOVÁ 14, B. BYSTRICA NA ROK 2021  
V €**

<b>TVORBA FONDU:</b>	
Zostatok prostriedkov z r. 2020 :	6 176,49
Povinný prídel + ďalší prídel dohodnutý v KZ:/ 1,40%	14 000,00
<b>Tvorba spolu:</b>	<b>20 176,49</b>
<b>POUŽITIE FONDU:</b>	
Príspevok na stravovanie zamestnancov (1 obed/jeden deň 0,16 €)	<b>2 500,00</b>
Príspevok na regeneráciu	<b>5 000,00</b>
<i>a) duševných síl (kultúrne podujatia, Deň učiteľov...)</i>	3 500,00
<i>b) pracovných síl (športové aktivity, masáže....)</i>	1 500,00
<b>SOCIÁLNA VÝPOMOC NENÁVRATNÁ:</b>	<b>1 600,00</b>
Úmrtie zamestnanca, alebo úmrtie rodinného príslušníka	500,00
Živelné pohromy	300,00
Finančná tieseň, podpora liečby	800,00
<b>PODPORA PRI ŠTÚDIU</b>	<b>150,00</b>
Zvyšovanie odbornej kvalifikácie a osobného rastu	150,00
<b>FINANČNÉ DARY</b>	<b>100,00</b>
Pri narodení dieťaťa 100,- €	100,00
<b>REZERVA: ostatné (príspevky zamestnancom)</b>	<b>10 826,49</b>
<b>SPOLU:</b>	<b>20 176,49</b>

Org. číslo: 73-1019-001  
ZO OZ pracovníkov školstva

**Mgr. Sárka KOVÁČOVÁ**  
riaditeľka školy

**Mgr. Monika Vigašová**  
predseda ZO OZ

V Banskej Bystrici 1.1.2021