

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 8. 1. 2024 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Nových školských odborov na Slovensku pri Základnej škole SSV, Skuteckého 8, Banská Bystrica, IČO: 50265326 zastúpenou Mgr. Janou Mičkovou, predsedom základnej organizácie (ďalej ZO), ktorá je oprávnená na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej KZ) podľa čl.5, ods.2 stanov ZO

a

Základnou školou SSV so sídlom na Skuteckého 8, v Banskej Bystrici IČO: 35677716, zastúpenou riaditeľkou Mgr. Katarínou Števcinovou (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 vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie.

2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu od 1. 1. 1997 založenú zriaďovacou listinou zo dňa 25. 11. 1996. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky 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 Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia Zákona o výkone práce vo verejnom záujme (zákon č. 552/2003 Z. z.) skratka "ZOVZ", namiesto označenia Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (zákon č.553/2003 Z. z.) skratka "OVZ" a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na obdobie 1. 1. 2023 - 31. 8. 2024 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 a §232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

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

Článok 3 ***Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy***

1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 8. januára 2024 a končí podpisom novej zmluvy.

Článok 4 ***Zmena kolektívnej zmluvy***

1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode 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, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. 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 uschovajú 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 troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZO a zabezpečiť jej distribúciu na pracoviská v lehote 30 dní od jej podpísania.

2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe žiadosti kópiu tejto KZ

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

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom osobný príplatok, ak to umožňuje dostatok mzdových prostriedkov, určený na základe vopred stanovených kritérií.

2) Zamestnávateľ v závislosti od výšky finančných prostriedkov môže vyplatiť zamestnancom odmeny za splnenie mimoriadnych úloh:

a) pri príležitosti obdobia letných dovolení - vypláca sa vo výpláte za mesiac jún kalendárneho roka v závislosti od finančných možností,

b) pri príležitosti vianočných sviatkov – vypláca sa vo výpláte za mesiac november, resp. aj december príslušného kalendárneho roka tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december vyčerpal, podľa aktuálnych možností, celý ročný mzdový fond,

c) v priebehu roka pri plnení mimoriadnej pracovnej úlohy.

3) Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas (§ 19 ods. 3 OVZ).

4) Ostatní vedúci zamestnanci majú prípadnú prácu nadčas zohľadnenú v príplatku za riadenie a v OP (§ 97 a 121 ods. 2 ZP).

5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ) v prípade, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 3 a viac rokov. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako jeden kalendárny rok, ale menej ako tri kalendárne roky, vyplatí zamestnávateľ takémuto zamestnancovi odmenu vo výške 50% z jeho funkčného platu.

6) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ) v prípade, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 5 a viac rokov. Ak takýto zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako dva kalendárne roky, ale menej ako päť kalendárnych rokov, vyplatí zamestnávateľ takémuto zamestnancovi odmenu vo výške 50% z jeho funkčného platu.

7) Organizácia bude ďalej postupovať v súlade so schváleným Pracovným poriadkom (ktorý obsahuje časti o tvorbe a čerpaní náhradného voľna, nadčasovej práce, čerpaní dovolení, lekárskeho vyšetrení a povoľovaní pracovných ciest pedagogických a nepedagogických zamestnancov školy v platnom znení).

7. A Príplatok za riadenie

1) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na príplatku za riadenie v závislosti od náročnosti riadiacej práce a stupňa riadenia, podľa jednotlivých stupňov riadenia u zamestnávateľa podľa § 8 OVZ a prílohy č. 6 OVZ pre nasledujúcich zamestnancov:

- zástupcov riaditeľky školy,
- koordinátora MYP,
- vedúcu ŠJ,

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

3) 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.

7. B 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.

7.C Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 14%,

- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§13bOVZ),
- c) 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 odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- d) 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 odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.
- e) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť supervízora.

7. D Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

1) 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 karietového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

7. E Príplatok za prácu v noci

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce. (§16 OVZ)
- 2) Zamestnávateľ sa môže vopred dohodnúť so zamestnancom na priznaní hodín náhradného voľna za prácu v noci.

7. F Príplatok za prácu v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce. (§17 OVZ)

2) Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok dosiahnutý plat zvýšený o 100 % priemerného hodinového zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna, vtedy mu toto zvýšenie neprislúcha (§ 122 ods. 1 a 2 ZP). Zamestnávateľ sa môže vopred dohodnúť so zamestnancom na priznaní hodín náhradného voľna za prácu v sobotu, nedeľu a vo sviatok.

7. G Príplatok a náhradné voľno za prácu nadčas

1) 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. F tohto článku (§ 16 až 19 OVZ).

2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu v noci, sobotu, nedeľu, alebo vo sviatok, postupuje sa podľa ods. 7. F tohto článku.

3) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce, patrí zamestnancovi príplatok podľa ods. F, G. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat (§ 18 ods. 2 OVZ).

4) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov. Za prácu nadčas sa u pedagogických a odborných zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej povinnosti pedagogických a odborných zamestnancov podľa Nariadenia vlády SR č. 201/2019 v platnom znení a Pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do 6 mesiacov od doby, kedy na náhradné voľno vznikol nárok, prípadne v inom dohodnutom čase. Dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas (§ 121 ods. 4 ZP). Pedagogickí a odborní zamestnanci budú, po dohode, čerpať náhradné voľno hlavne v čase vedľajších a hlavných prázdnin.

5) V čase vedľajších prázdnin môže zamestnávateľ umožniť samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.

6) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa §16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 16 OVZ. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

7) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

a) Náhrada v sume 15% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,

b) Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonaniu práce, takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

8) Zamestnávateľ umožní zastupovanie chýbajúcich učiteľov z prvého stupňa kvalifikovaným pedagogickým zamestnancom zo školského klubu a naopak, bez náhrady mzdy za zastupovanie maximálne päťkrát počas školského roka.

9) Zamestnávateľ poskytne platené pracovné voľno zamestnancovi, v ten deň, keď tento zamestnanec dobrovoľne daruje krv maximálne dvakrát za kalendárny rok. Tiež poskytne platené pracovné voľno zamestnancovi, na časť dňa, keď mu bude udelené ocenenie za darcovstvo krvi.

10) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom školskej jedálne v čase zníženej prevádzky (počas školských prázdnin) náhradné voľno v trvaní päť dní ročne ako kompenzáciu za pranie osobných pracovných odevov.

11) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 1 deň v kalendárnom roku 2024 a to po vzájomnej dohode. Takýto deň sa chápe ako tzv. „Sick day“, ktorý zamestnanec využíva pri náhlych zdravotných ťažkostiach nezávažného charakteru, ktoré nevyžadujú návštevu lekára.

7. H Osobný príplatok

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

2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní dohodnuté kritériá.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka a na začiatku kalendárneho roka.

4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplní kritériá alebo podmienky) alebo z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov.

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

7. I Príplatok za profesijný rozvoj

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

a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,^{30h)}

b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,³⁰ⁱ⁾

c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,^{30j)}

d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.^{30k)}

(2) Príplatok za profesijný rozvoj 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.

(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 požiadala o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia 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.³⁰ⁿ⁾

(7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.^{30o)}

8) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za **príplatok za profesijný rozvoj** a vypláca sa do 31. augusta 2026.

7. J Cestovné náhrady

1) Cestovné náhrady bude zamestnávateľ poskytovať podľa ustanovení zákona o cestovných náhradách v platnom znení. Výška cestovných náhrad je upravená aktuálnym Opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Článok 8

Plat, zaradovanie do platových tried. Preddavok na mzdu a zrážky z platu

1) Zamestnávateľ je povinný zaradovať zamestnancov do platových tried a poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu plat, a to v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Zákonníkom práce, touto kolektívnou zmluvou a platným vnútorným predpisom.

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

3) 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.

4) Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka zvyšuje o 0,25 % za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do osem rokov započítanej praxe; za každý celý rok započítanej praxe od 9 rokov až do 40 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5 %.

5) Zmluvné strany sa zaväzujú, že prípadné zvýšenie platových taríf alebo zmena zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

6) 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. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v ZP § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

a) dvoch jeho funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) troch jeho funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) štyroch jeho funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať a menej ako dvadsať rokov,

d) piatich jeho funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v ZP § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

a) dvoch jeho funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) troch jeho funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva a menej ako päť rokov,

c) štyroch jeho funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť a menej ako desať rokov,

d) piatich jeho funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať a menej ako dvadsať rokov.

e) šiestich jeho funkčných platov, 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 odchodné, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, v sume dvoch funkčných platov zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

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

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

Článok 10

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej 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)

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

1) V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 Zákonníka práce zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

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

3) Zamestnávateľ zabezpečí, aby pracovník mal najneskôr po 6 dopoludňajších vyučovacích hodinách prestávku na obed.

4) Dozory počas prestávok budú naďalej delené, celodenné len po vzájomnej dohode.

5) Zamestnávateľ poskytne zastupujúcemu zamestnancovi preplatenie nadčasových hodín za PN, OČR a D.

6) Zamestnanec má právo si zvoliť namiesto preplatenia, čerpanie náhradného voľna, ak zamestnávateľ nerozhodne inak.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- 2) Výmera dovolenky pre pedagogického zamestnanca je podľa ZP osem týždňov podľa vyššej kolektívnej zmluvy deväť týždňov v kalendárnom roku (učitelia, riaditeľ, zástupcovia, vychovávatelia, odborní zamestnanci).
- 3) Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- 4) Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie dovolenky i počas školského roka v odôvodnených prípadoch, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

Článok 14

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 jeho 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 400 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 15

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 sťažností 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.6 ZP).

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- b) 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,
- c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov- priestor na nástenke v zborovni.

2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na povinných lekárskych prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§138 ZP) a na odborné školenia aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú volení do orgánov Rady OZ.

Článok 17

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania pre rokovania 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 zamestnávateľa (§12 ZOVZ),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§240 ods.7 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods.1 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§87 ods.2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§90 ods.4ZP),
 - 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),
 - 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),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 100% jeho funkčného platu (§142 ods.4 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§144 ods.7 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§152 ods.5 písm. a/ ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§152 ods.5 písm. b/ ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku ZOOZ v nevyhnutnom rozsahu (zák. č. 152/1994 Z.z o sociálnom fonde),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods. 6 a 9 ZP).

b) Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 3 mesiace predtým
 - ✓ o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - ✓ o dôvodoch prechodu
 - ✓ pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - ✓ 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.7 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§49 ods.8 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - ✓ dôvodoch hromadného prepúšťania
 - ✓ počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - ✓ celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - ✓ dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - ✓ kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§73 ods.2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§73 ods. 2 a 4 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, informovať 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 rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§229 ods.1,2 ZP),
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP §6 ods.1 písm. k) zákona NRSR č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovnej činnosti (§86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§29 ods. 2 ZP),
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods.2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§74 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§81 ods.1 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§98 ods.6 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§141 a/ ZP),

- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§153 ZP),
 - opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§159 ods.4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 eur (§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, splnutie, 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 (§237 ods. 4 a §239 ZP)

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 poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- Predseda výboru ZO 4 dni v roku
- Členovia výboru ZO 2 dni v roku

Článok 18 **Záväzky odborovej organizácie**

1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.

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

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

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z. o BOPZ v znení neskorších predpisov, ktorých sa dopĺňa zákon č. 124/2006 (ďalej len zákon o BOZP) a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a č. 355/2007 Z. z. 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.

Článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) 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 nezávadnej práce,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sama vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach.

Článok 21

Zdravotnícka starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad z prostriedkov soc. fondu,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) po dohode s odborovou organizáciou v rámci soc. fondu v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
 - d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 30% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70% denného vymeriavacieho základu (§8 zak.č.462/2003 Z.z.)

2) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má 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. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

3) Zamestnávateľ **môže** poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na športovú činnosť dieťaťa sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Článok 22 **Stravovanie**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 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.
- 4) Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie zamestnanca v sume 3 eur/ 1 obed. Príspevok SF na stravu je 0,60 eur.
- 5) Zamestnanec bude hradieť 1,50 eur/1 obed z celkových nákladov na obed.

Článok 23 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a zamestnávateľ poskytol písomný súhlas s účasťou a školeniach, seminároch a študijných pobytoch bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 24 **Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie**

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: zamestnávateľ bude prispievať do fondu sumou 1,05 % MP.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v trvalom pracovnom pomere (nie dôchodcovi) pri jubileu odmeny nasledovne:

- 6) 50. výročie veku – 100 eur
- 7) 60. výročie veku - 150 eur
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v trvalom pracovnom pomere (nie dôchodcovi) pri odpracovaných rokoch odmeny nasledovne:
 - 3) po odpracovaní 25 rokov – 50 eur
 - 4) po odpracovaní 30 rokov – 100 eur
 - 5) pri odpracovaní 35 rokov – 150 eur
 - 6) pri odpracovaní 40 rokov – 200 eur

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

4) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne odvádzať do poisťovne 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje so ZO a dohodne so zamestnancom.

Štvrtá časť
Článok 25
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy 1x ročne.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Banskej Bystrici, dňa 08 . 01. 2024

riaditeľ školy

predseda ZO NŠO

Prílohy: 1) Vnútna smernica o sociálnom fonde

2) Plán a rozpočet čerpania sociálneho fondu na rok 2024

3) Stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov platná od 1.9. 2023

4) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platná od 1.9.2023

- ^{30h}) § 64 ods. 2 písm. a) první bod zákona č. 138/2019 Z. z.
³⁰ⁱ) § 64 ods. 2 písm. a) druhý bod zákona č. 138/2019 Z. z.
^{30j}) § 64 ods. 2 písm. a) třetí bod zákona č. 138/2019 Z. z.
^{30k}) § 64 ods. 2 písm. a) čtvrtý bod zákona č. 138/2019 Z. z.
³⁰ⁿ) § 10 až 12 zákona č. 138/2019 Z. z.
^{30o}) § 31 zákona č. 138/2019 Z. z.