

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku Základná škola
Škultétyho 2326/11, 955 01 Topoľčany

Základná škola Škultétyho 2326/11, Topoľčany 955 01

Kolektívna zmluva na rok 2022

Mgr. Renáta Sedlárová
základná organizácia OZ PŠaV

Mgr. Mária Bezáková
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 23. februára 2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku Základná škola Škultétyho 2326/11, 955 01 Topoľčany, IČO: 42367425, zastúpenou Výborom základnej organizácie na základe splnomocnenia zo dňa 11.01.2022, (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom Topoľčany, Škultétyho 2326/11, IČO: 37 860 763, zastúpenou Mgr. Máriou Bezákovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

Nasledovne:

Prvá časť

Všeobecné ustanovenie

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

(2) 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 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“, Zákonník práce skratka „ZP“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. 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 KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť, účinnosť, kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov. KZ, ktorá vychádza z platných právnych predpisov nepripúšťa akúkoľvek diskrimináciu, alebo preferovanie zamestnancov z dôvodov proklamovaných v Listine základných slobôd – Ústavný zákon č. 23/1991 Zb.

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

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2022 a skončí 31. decembra 2022.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

(1) Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

(2) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základ písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán.

(3) Ak počas platnosti KZ dôjde k legislatívnym zmenám v oblasti právnych, sociálnych, mzdových, prípadne iných predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých článkov a rozhodnutí v tejto KZ, zaväzujú sa zmluvné strany bezodkladne dohodnúť formou **Dodatkov** iné ustanovenia v príslušných častiach v súlade s platnými predpismi (písomný návrh na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán, dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a čísľujú sa v poradí v akom sú uzatvorené).

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

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) Oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ bude vykonané podľa podmienok – porada, členská schôdza ZO, individuálne informácie, usmernenie o individuálnej možnosti oboznámenia s KZ – kópia KZ – informačný panel ZO. Prístup majú všetci zamestnanci. Kópie budú odovzdané aj na jednotlivé úseky: ŠJ, prevádzkoví zamestnanci, ŠKD... do 15 dní od jej doručenia. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

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

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, náhrady a odmeny

(1) Príplatok za prácu v noci

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 ZP (§ 16 OVZ).

(2) Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

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 ZP (§ 17 OVZ).

(3) Príplatok za prácu vo sviatok

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

(4) Plat za prácu nadčas (práca nadčas, čerpanie náhradného voľna)

Ďalší odpracovaný čas nariadený zamestnávateľom sa považuje za prácu nadčas a posudzuje sa podľa platných právnych predpisov so všetkými z toho vyplývajúcimi dôsledkami a nárokmi zo ZP § 97 a § 121.

Tvorba a čerpanie náhradného voľna: sa uskutočňuje po dohode a súhlasu zamestnávateľa - riaditeľky školy.

a) **Práca nadčas** musí byť vopred schválená, u pedagogických zamestnancov bude považovaná práca vo vzdelávacej, výchovnej činnosti presahujúca stanovený týždenný úväzok.

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%.

b) **Čerpanie náhradného voľna (NV)**

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na nasledovnom **čerpaní** náhradného voľna:

- pri čerpaní náhradného voľna počas školského roka a počas všetkých prázdnin (okrem Polročných) zamestnanec bude čerpať náhradné voľno **podľa úväzku na daný deň**.

c) **Pracovná pohotovosť, aktívna časť pracovnej pohotovosti (ZP §96, §97)**

- Pracovná pohotovosť:

Školy v prírode, Lyžiarske výcviky, viac dňové výlety:

Počas vykonávania služieb a pedagogického dozoru po 22,00 hodine, kedy pedagogický zamestnanec vykonáva pracovnú pohotovosť, za tzv. Nočnú službu uvedenú v Rozpise služieb a pedagogického dozoru pre dané aktivity, po vzájomnej dohode zamestnávateľa a odborovej organizácie **prináleží** zamestnancovi ako **odmena - náhradné voľno**.

Výpočet:

NV bude znížené o 50% z určených rozpisových hodín. napr.: t.j. nočná služba 22,00h. - 02,00h. = 4 hod., znížené o 50% t.j. 2 hod NV., 02,00 - 07,00 h.= 5h – 50% = 2,5 h. NV)...

Náhradné voľno sa zamestnancovi prepočíta podľa služieb uvedených v Rozpise služieb a pedagogického dozoru pre jednotlivé aktivity.

Toto ustanovenie neplatí pre PZ, ktorí vykonávajú v školách v prírode, lyžiarskom výcviku, viac dňových výletoch prácu „nočného vychovávateľa“ len v noci - nočná služba. Týmto PZ sa započítavajú sa hodiny v plnom rozsahu, ktoré vzniknú nad rámec pracovného úväzku.

(5) Príplatok za profesijný rozvoj

- Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí Príplatok za profesijný rozvoj – uplatňovanie zákona 553/2003 Z.z. §14e, §32g o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Pedagogickému 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,
- 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.

Celá výška príplatku profesijný rozvoj môže byť zložená napr. aj z inovačného vzdelávania. Ruší sa limit na maximálnu výšku príplatku za profesijný rozvoj zloženého z inovačného vzdelávania (doposiaľ bola 9%).

- Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026

- Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

Príplatky sa vzťahujú aj na dohodárov. (Novela ZP č.63/2018)

(6) Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí:

- pri životnom jubileu **50 rokov** veku prináleží zamestnancovi: **odmena 200,00 €** .
- pri životnom jubileu **60 rokov** veku prináleží zamestnancovi: **odmena 200,00 €** .

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 14. (štrnásť) deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena OZ v prospech účtu Rady ZO OZ v Topoľčanoch na č. účtu 4008012717/7500 ČSOB Topoľčany vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena vždy do 25. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

Článok 9

Odstupné, odchodné

Výpovedná doba - § 62 ZP

- (1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.
- (2) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.
- (3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
- (4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
- (5) Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
- (6) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.
- (7) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.
- (8) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom funkčného mesačného platu tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto

peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Odstupné – § 76 ZP

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí mu pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odchodné - § 76 ZP

(1) 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 %, odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostrednej po jeho skončení, t.j. 1 (jeden) plat zo zákona a 1 (jeden) plat podľa kolektívnej zmluvy.

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Zamestnanosť

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP)

(1) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ **povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov**, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

(2) Zamestnávateľ **prerokuje** so ZO OZ aj iné organizačné alebo úsporné opatrenia (vrátane krátenia pracovných úväzkov), ktoré zamýšľa realizovať a v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľňovaní zo zamestnania, prípadne preradením na inú prácu, alebo preložením na iné miesto výkonu práce.

(3) Zamestnávateľ v zmysle § 48 ZP pracovný pomer na určitú dobu ods. 4 písm. d) môže prijať zamestnanca do pracovného pomeru opätovne na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky v týchto prípadoch ak ide o:

- učiteľa – katechéta, kňaza.

Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa ods. 4 sa uvedie v pracovnej zmluve.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje osloviť zástupcu ZO a spoločne v spolupráci prerokovať s každým zamestnancom minimálne 6 mesiacov pred vznikom jeho nároku do starobného dôchodku jeho prípadne ďalšiu pracovnú aktivitu.

Skončenie pracovného pomeru

(1) Zamestnávateľ bude pri skončení pracovného pomeru postupovať v zmysle ZP § 59 až § 74 a zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme § 2 a 3.

(2) Zamestnávateľ nebude postihovať rozviazaním pracovného pomeru zamestnancov, ktorí budú účastníkmi krajného riešenia (štrajku), ktorý by vyhlásila ZO OZ PŠ a V, alebo OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR (Ústava SR č. 38, ods. 4 a zákon č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní).

(3) Zamestnávateľ po vzájomnej dohode so zástupcami ZO OZ PŠaV bude prihliadať pri skončení pracovného pomeru:

- na ustanovenia § 64 ZP – zákaz výpovede,
- zamestnávateľ v spolupráci s predsedom ZO OZ špecifikuje porušenie pracovnej disciplíny (viď pracovný poriadok),
- spreneverenie zverených finančných prostriedkov.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že:

výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je najmenej **2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení**.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade zistenia menšieho objemu finančných prostriedkov každú zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov spoločne prerokujú a následne dohodnú riešenie. Zamestnávateľ oznámi dôchodkovej spoločnosti zmeny (zníženie, prípadne zvýšenie) výšky príspevku.

Článok 11

Určenie platu nepedagogickým zamestnancom závisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil s prihliadnutím na dĺžku započítanej praxe.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) Pracovný čas zamestnanca je **37 a ½** hodiny týždenne.

Pri stanovení pracovného času pedagogických zamestnancov sa vychádza z:

- NV SR č. 238/2004 o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti
- Pracovného poriadku ZŠ Škultétyho 2326/11, Topoľčany a zákonníka práce.

Pre nepedagogických zamestnancov sa vychádza z:

- Pracovného poriadku ZŠ Škultétyho 2326/11, Topoľčany a zákonníka práce.

Dodržiavanie pracovného poriadku

Zamestnávateľ v spolupráci so ZO OZ bude dbať o dôsledné dodržiavanie Pracovného poriadku pre pedagogických a ostatných zamestnancov školy.

Zamestnávateľ sa **zaväzuje oboznámiť ZO OZ so zmenami, odchýlkami v pevnom** pracovnom čase zamestnancov, ktorý je uvedený v pracovnom poriadku:

(pevná pracovná doba na pracovisku – 6 hodín, práca na doma 1,5 h. - prípadne jeho % časť podľa úväzku u pedagog. pracovníkov).

Zamestnanec môže písomne požiadať o dočasnú zmenu - úpravu s uvedením dôvodu napr.: osobné zdravotné dôvody, dochádzka do a zo zamestnania (trvalý pobyt mimo miesta zamestnania), starostlivosť o dieťa a manželku po pôrode, starostlivosť o dieťa – osamelý rodič...a iné podľa §40 ZP odst.5.

Zamestnávateľ **oboznámi výbor ZO OZ** o zavedených zmenách - schválení/neschválení písomných žiadostí zamestnancov.

Článok 13 Kolektívne vyjednanie KZVS

Dovolenka (§ 103 ZP), Pracovné voľno (§141 ods.3 písm. c), Pružný pracovný čas (§88 ZP)

(1) *Dovolenka*

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa **predlžuje** výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň:

- základná výmera dovolenky je **päť** týždňov. Dovolenka vo výmere **šiestich** týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 roku veku,
- dovolenka učiteľov, vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, odborných zamestnancov a vychovávateľov je **deväť** týždňov v kalendárnom roku.

(2) *Pracovné voľno*

a)

Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou **poskytne 1 (jeden) deň pracovného voľna (bonus)** všetkým zamestnancom s čerpaním **hromadne všetkými zamestnancami** v čase Polročných prázdnin.

V prípade nevyužitia možnosti čerpania **1 (jedného)** dňa pracovného voľna z dôvodu prerušenia vyučovania v danom období z dôvodov:

vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu, výnimočného stavu, chrípkové prázdniny atď., dá zamestnávateľ možnosť využiť čerpanie daného dňa hromadne všetkými zamestnancami počas Jarných alebo Veľkonočných prázdnin, tak ako určí zamestnávateľ.

(b)

Na základe KZVS pre rok 2022 zamestnávateľ poskytne **v druhom polroku 2022 zamestnancovi** na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce **1 (jeden)** deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

(3) *Pružný pracovný čas (PPČ)*

Na uplatnenie PPČ má zamestnávateľ vypracovanú „Smernicu upravujúcu pružný pracovný čas v ZŠ Škultétyho 2326/11, Topoľčany“ v súlade s príslušnými ustanoveniami §88 Zákonníka práce č.311/2011 Z.z. v znení neskorších predpisov pružný pracovný čas zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a ostatných zamestnancov školy, ktorá bola prerokovaná so zástupcami ZOOZ.

Smernica je súčasťou KZ pre rok 2022.

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) Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými zákonmi a touto KZ, pri riešení vecí spoločného záujmu budú dôsledne uplatňovať formy a metódy kolektívneho vyjednávania.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd 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.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP), podľa zákona o starostlivosti.
- (3) Nutná neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu šetrenia sťažností v pracovnoprávnej oblasti sa považuje za ospravedlnenú neprítomnosť v práci s náhradou mzdy.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(1) **Výbor ZO OZ PŠaV pri ZŠ Škultétyho Topoľčany:**

- **Mgr. Renáta Sedlárová – predseda ZO**

- **Mgr. Lubomíra Fejesová – člen**

- **Mgr. Jana Hupková – člen**

(2) Predseda ZO OZ a členovia výboru v rámci svojej pôsobnosti sú oprávnenými účastníkmi pri tvorbe predpisov, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a mzdové podmienky zamestnancov.

Predložené materiály má právo Výbor ZO pripomienkovať, môže predkladať svoje vlastné návrhy, varianty a podnety na riešenie danej situácie.

(3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy predsedovi ZO OZ na zasadnutia, rokovania, konferencie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR, vzdelávania, zjazdy, na jeho pracovnú činnosť v ZO - s náhradou mzdy 20 dní v kalendárnom roku. (§ 240 ods. 3 ZP).

Predseda ZO vopred požiada zamestnávateľa o uvoľnenie.

(4) Za členstvo alebo plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované postihy,

- predseda ZO OZ PŠ a V, ktorý je kompetentný spolupracovať so zamestnávateľom, je chránený počas výkonu funkcie,

- všetci zástupcovia zamestnancov – nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní (v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou (§ 240 ZP).

(5) Zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť prístup ku všetkým všeobecne záväzným predpisom, ktoré vo svojej práci uplatňuje pre všetkých zamestnancov školy. Ďalej sa zaväzuje operatívne informovať odborovú organizáciu o zásadných písomnostiach, metodických pokynoch a odporúčaniach, zasielaných MŠ SR, resp. MP SVaR, MV SR a pod.

Článok 18

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

Zmluvné strany budú vzájomne vysielat' svojich oprávnených zástupcov na rokovania tak, aby bola zabezpečená informovanosť na požadovanej úrovni:

- vnútorné mzdové predpisy, ich zmeny a doplnky vrátane kritérií na priznávanie mimo tarifných zložiek plátov,
- stave bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovnej úrazovosti, hospodárenie a pridelovanie OOPP,
- informácie o uzatvorených a ukončených pracovných pomeroch,
- pripravovaných organizačných a racionalizačných opatreniach.

(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),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 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),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým,
- a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) o dôvodoch prechodu,
- c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborov a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§

- 29 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§152 ods. 8, písm. a) ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie 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),
 - 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),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP),
 - zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007);

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa.

Článok 20
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
(§ 146, § 147, § 148 ZP)

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu a:

- zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, viesť ich prevenciu, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
- neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život,
- poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace, dezinfekčné prostriedky, pracovný odev a obuv,
- sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich zamestnancov, ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosti, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
- kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, príčiny porúch a havárií,
- zmluvné strany sa dohodli, že fajčenie v celom areáli školy je zakázané.

(3) Zamestnávateľ sa **zaväzuje 1 krát do roka informovať** odborovú organizáciu o pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP (prehľad) vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu a o poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Kontrola odborovým orgánom:

Odborová organizácia má právo kedykoľvek vykonávať podľa potreby a podmienok **kontrolu** nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§149 ZP).

Článok 21
Sociálna politika (§ 151 ZP)

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 151 ZP zabezpečí pracovné a životné podmienky zamestnancov. Bez finančného nároku poskytne pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom priestory telocvične, posilňovne a areál školy na oddych a regeneráciu pracovnej sily, v čase mimo vyučovacieho procesu.

(2) Na základe súhlasu riaditeľa školy, môžu zamestnanci využívať pri životných a pracovných jubileách zariadenie školy. Obdobne sa postupuje pri aj pri odborových akciách.

(3) **Rekreácia** príspevok (Novela ZP a ďalších zákonov, Zákon 347/2018 Z.z.):

- len zamestnanci, ktorí majú trvanie pracovného pomeru 24 mesiacov,
- poskytované zamestnancovi na základe vyúčtovania preukázaných výdavkov,
- oslobodené od dane,
- zamestnávateľ hradí 55% z hodnoty služby, max. 275Eur (max. istina 500 Eur),
- podmienka sú minimálne 2 prenocovania zamestnanca na území SR, alebo tzv. pobytové balíčky na min. 2 prenocovania, je možné započítať aj manželku a deti, pre deti (len ZŠ, resp. 1. - 4. r 8G) platí aj účasť na prázdninovom tábore,
- zamestnanec musí preukázať pobyt účtovnými dokladmi s označením zamestnanca do 30 dní odo dňa skončenia, zamestnávateľ je povinný vyplatiť v najbližšom výplatnom termíne po predložení podkladov,
- Silvestrovský pobyt spojený s novoročným môže zamestnanec vyúčtovať k starému roku.

Článok 22

Stravovanie zamestnancov (§ 152 ZP)

Sociálny fond

(1) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške **55%** hodnoty jedla. Pri pracovnej ceste sa postupuje podľa osobitných predpisov podľa zákona o cestovných náhradách.

(3) Pracovníci, ktorí predložia lekársku správu o diétnom stravovaní, zamestnávateľ im zabezpečí stravovanie formou jedálnych kupónov (výška hodnoty kupónu závisí od výšky najnižšieho stravného určené v príslušnom kalendárnom roku zákonom o cestovných náhradách).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume: **0,30€ na jedno hlavné jedlo.**

(5) Stravovanie a jedálne kupóny (pri diétnom stravovaní zamestnanca) **sa poskytnú** zamestnancom aj počas prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci § 152 odst.8 ZP:

- lekárskeho vyšetrenia, individuálneho čerpania náhradného voľna, práceneschopnosti – počas prvých 10 dní), individuálneho čerpania dovolenky zamestnanca - (**nie** v termínoch **vyhlásených** školských prázdnin - jesenné, vianočné, polročné, jarné a letné).

(6) Pracovníci, ktorí si plnia pracovné povinnosti na pracovisku v čase prerušenia vyučovania a prevádzky v ŠJ majú nárok na zabezpečenie stravy formou jedálnych kupónov (hodnota jedálnych kupónov závisí od výšky sadzby náhrad stravného príslušného kalendárneho roku).

Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený prídelom vo výške 1,25% - zo súhrnu hrubých miezd za každý príslušný mesiac počas celého kalendárneho roka. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v **prílohe A**, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Článok 23 Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ podľa potreby na požiadanie jednej zo zmluvných strán písomnou formou protokolu.
- (2) **Neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ sú:**
- **Čerpanie sociálneho fondu (SF) za rok 2021,**
 - **Zásady a tvorby použitia SF na rok 2022,**
 - **Organizačný poriadok a pracovný poriadok (aktuálne znenie),**
 - **Smernica upravujúca pružný pracovný čas zamestnancov (aktuálne znenie).**
- (3) Všetky doplnky, prílohy a zmeny KZ sú platné len s podpisom oboch zmluvných strán, ktoré dbajú o sociálny zmier.
- (4) K prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na právneho nástupcu je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom (delimitačný protokol).
- (5) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (6) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú. KZ je platná a účinná pre rok 2022.

V Topoľčanoch, dňa 23.02. 2022

Mgr. Renáta Sedlárová
základná organizácia

Mgr. Mária Bezáková
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha A

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok I.

Všeobecné ustanovenia

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

Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený: prídelom vo výške 1,25% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za každý príslušný mesiac počas celého kalendárneho roka.

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

3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa vo VÚB v Topoľčanoch číslo účtu 1644313859/0200. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške vypočítaného povinného prídelu z hrubých miezd zamestnancov za príslušný mesiac do 30 dní nasledujúceho mesiaca.

5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať a odsúhlasiť všetky výdavky zo SF odborovou organizáciou.

6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa: p. Gabriela Verešová a predseda odborovej organizácie.

Článok II.

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2022

1. <u>Predpokladaný príjem</u> – prídel do sociálneho fondu na r.2022	12000,00 €
Zostatok SF z predchádzajúceho roka 2021	1715,81 €
	<hr/>
Spolu:	13715,81 €
2. <u>Predpokladané výdavky</u> sociálneho fondu na rok 2022	
a) stravovanie: á = 0,30€/zamestnanec	3000,00 €
b) pitný režim	
– zabezpečenie v mesiacoch 5.- 9.2022	400,00 €
(horúce mesiace) ak je zamestnanec na pracovisku	
c) príspevok - regenerácia prac. síl (darček. poukážky)	6000,00 €
d) DDP Tatry Sympatia: á = 5,00€/zamestnanec	2000,00 €
e) sociálna výpomoc nenávratná:	
- pri úmrtí rodinného príslušníka - jednorazová výpomoc	600,00 €
á = 300,00 €/zamestnanec	
- pri narodení/osvojení dieťaťa: á = 50,00 €/dieťa	100,00 €
- PN (pri PN nad 2 mesiace , sa za každý mesiac PN sa vypláti zamestnancovi = 30,00 €)	1000,00 €
f) vzdelávanie (Kežmarské Žľaby - predseda ZO, členovia Rady ZO OZ PŠaV, riadiaci zamestnanci)	500,00 €
g) iné výdavky (napr. lístky na divad. predstavenie, príp. prepravné)	1115,81 €
	<hr/>
Spolu:	13 715,81 €

Článok III.

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni podľa všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na 1 (jeden) odobratý obed/na jedného zamestnanca príspevok vo výške: **á = 0,30€.**

2. Príspevok na regeneráciu všetkých zamestnancov zahŕňa:

- a) **financovanie akcií:** Deň učiteľov, ukončenie školského roka, vianočné posedenie – podľa rozhodnutia a možností,
- b) **vyplatenie cestovného všetkým zamestnancom** - formou **darčkových kupónov**:
 - počet bude **znížený o 1/12 (jednu dvanástinu)** zo sumy prislúchajúcej na zamestnanca **za každých 30 kalendárnych dní PN** o sumu pripadajúcu na 1 mesiac, ktorý zamestnanec neodpracuje u zamestnávateľa,
 - **u novoprijatých zamestnancov bude príspevok úmerne prepočítaný k počtu odrobených mesiacov u zamestnávateľa v danom roku,**
 - pri výpočte **nebude zohľadňovaný pracovný úväzok** zamestnanca,
 - výpočet bude vyplývať zo základu zostatku disponibilných finančných prostriedkov 2 krát v kalendárnom roku 2022 a vo výplatných termínoch:
 - v mesiaci **jún 2022** v sume **30,00€**,
 - v mesiaci **november 2022** podľa **disponibilného zostatku finančných prostriedkov.**
- c) **pitný režim:**
 - zabezpečenie v mesiacoch – dané obdobie: 5.- 9.2022 (horúce mesiace) ak je zamestnanec na pracovisku – **suma na jednotlivca** na dané obdobie **á = 5,00€.**

3. Sociálna výpomoc nenávratná

Na základe KZ na rok 2022 bude poskytnutá jednorazová sociálna výpomoc nenávratná (SVN) zamestnancom:

- **pri úmrtí rodinného príslušníka:** sa manželovi/manželke/deťom - ak sa deti sústavne pripravujú na budúce povolanie - najneskôr do skončenia veku 26 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka (ak žijú v spoločnej domácnosti) - poskytne sumu **300,00 €**,
 - **pri narodení, osvojení dieťaťa** bude poskytnutá suma **50,00 €/dieťa**,
pri dlhodobej pracovnej neschopnosti nad 2 mesiace, sa za každý mesiac PN vyplatí zamestnancom suma: **30,00€.**
- Sociálna výpomoc sa vyplatí zamestnancom po ukončení PN. Do SVN pri PN sa budú započítavať **aj prvé dva mesiace.**

Vysvetlenie:

Príklad č.1:

Zamestnanec je PN od mája do augusta. Splnil podmienku – PN nad 2 mesiace, PN bol spolu 4 mesiace, t.j. $4 \times 30\text{€} = 120,00\text{€}$. Zamestnancovi bude vyplatené 120,00€.

Príklad č.2:

Zamestnanec je PN od septembra daného roku a nie je ukončená k decembru. V prípade ak PN nie je ukončená ku koncu daného kalendárneho roka, je možné z dôvodu zhoršenej finančnej situácie vyplatiť časť SVN (na základe písomnej žiadosti zamestnanca) ku koncu daného kalendárneho roka a ostatnú časť v danom období v nasledujúcom roku po ukončení PN, prípadne celú sumu naraz až v nasledujúcom kalendárnom roku.

Dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

O sociálnu výpomoc nenávratnú požiada zamestnanec písomne (žiadosť) a zároveň je možné o výpomoc požiadať pri každej PN.

Sociálna výpomoc nenávratná sa pri PN poskytne len zamestnancom, ktorí majú trvanie pracovného pomeru **24 mesiacov**.

Zamestnanec sám požiada zamestnávateľa o SVN na základe individuálnej žiadosti. Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne SVN zamestnancovi.

Nakoľko SF netvorí pracovníci/zamestnanci prijatí na Dohodu o pracovnej činnosti a Dohody o vykonaní práce – podľa zákona nemôžu čerpať SF.

V Topoľčanoch, 23.02.2022

.....
Mgr. Renáta Sedlárová
základná organizácia OZ

.....
Mgr. Mária Bezáková
štatutárny zástupca zamestnávateľa