

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2023

Základnej školy Petra Škrabáka, Ul. Martina Hattalu 2151, Dolný Kubín

Organizácia	Základná škola Petra Škrabáka, Ul. Martina Hattalu 2151, Dolný Kubín
Identifikačné číslo organizácie	37 808 796
Obec a PSČ	Dolný Kubín, 026 01
Ulica a číslo	Ul. Martina Hattalu 2151
Štát	Slovenská republika
Právna forma	rozpočtová organizácia
Štatutárny orgán	Ing. Mária Studeničová

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2023	4
I. ČASŤ	5
ÚVODNÉ USTANOVENIA	5
ČLÁNOK 1	5
SPÔSOBILOSŤ ZMLUVNÝCH STRÁN NA UZATVORENIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY	5
ČLÁNOK 2	5
UZNANIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A ZAMESTNÁVATEĽA	5
ČLÁNOK 3	5
PÔSOBNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY A JEJ ÚČINNOSŤ	5
ČLÁNOK 4	6
ZMENA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY	6
ČLÁNOK 5	6
ARCHIVOVANIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY	6
ČLÁNOK 6	6
OBOZNÁMENIE ZAMESTNANCOV S KOLEKTÍVNOU ZMLUVOU	6
II. ČASŤ	7
VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN V DOBE ÚČINNOSTI KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY, INDIVIDUÁLNE PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY A RIEŠENIE KOLEKTÍVNYCH SPOROV A INDIVIDUÁLNYCH SŤAŽNOSTÍ	7
ČLÁNOK 7	7
OBDOBIE SOCIÁLNEHO MIERU A JEHO PRERUŠENIE	7
ČLÁNOK 8	8
RIEŠENIE KOLEKTÍVNYCH SPOROV	8
ČLÁNOK 9	8
RIEŠENIE INDIVIDUÁLNYCH NÁROKOV ZAMESTNANCOV A VYBAVOVANIE ICH SŤAŽNOSTÍ	8
ČLÁNOK 10	8
ZABEZPEČENIE ČINNOSTI ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE	8
ČLÁNOK 11	9
NÁKLADY NA KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE A ZRÁŽKY ČLENSKÝCH PRÍSPEVKOV ČLENOV ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE	9
ČLÁNOK 12	9
SPOLUROZHODOVANIE A SÚČINNOSŤ ZMLUVNÝCH STRÁN V PRACOVNOPRÁVNEJ OBLASTI	9
ČLÁNOK 13	9
ZÁVÄZKY ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE	9
III. ČASŤ	12
ZÁVÄZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN A ZAMESTNANCOV V OBLASTI ODMEŇOVANIA	12
ČLÁNOK 15	12
PLATOVÉ PODMIENKY	12
ČLÁNOK 16	14
VÝPLATA PLATU	14
ČLÁNOK 17	14
ĎALŠIE FINANČNÉ NÁLEŽITOSTI	14
ČLÁNOK 18	14
ZÁVÄZKY ZAMESTNÁVATEĽA	14
ČLÁNOK 19	14
ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ	14
ČLÁNOK 20	15
REKREAČNÁ STAROSTLIVOSŤ A STAROSTLIVOSŤ O DETI ZAMESTNANCOV	15
ČLÁNOK 23	16
STAROSTLIVOSŤ O KVALIFIKÁCIU	16



Kolektívna zmluva na rok 2023

IV. ČASŤ.....	17
SOCIÁLNY FOND	17
ČLÁNOK 24	17
TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU.....	17
ČLÁNOK 25.....	17
POUŽITIE FONDU	17
V. ČASŤ	17
ČLÁNOK 26.....	17
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	17



Kolektívna zmluva na rok 2023

Kolektívna zmluva na rok 2023

uzatvorená dňa 21. 12. 2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Petra Škrabáka Dolný Kubín, zastúpenou Mgr. Janou Novákovou, splnomocnencom pre kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 2 ods. 2 stanov základnej organizácie

a

Základnou školou Petra Škrabáka Dolný Kubín so sídlom Ul. Martina Hattalu 2151, Dolný Kubín, zastúpenou Ing. Máriou Studeničovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ).

I. časť

Úvodné ustanovenia

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 Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1/ Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako zástupcu zamestnancov a výlučného 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 kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

- 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 pracovnoprávnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- 2/ KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa

nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

- 3/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvným i stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu. Platnosť KZ končí dňom 31. decembra 2023, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne.
- 4/ KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na rok 2023.

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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí z akom sú uzatvorené.
- 2/ Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2023. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- 1/ Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu určenú registratúrnym poriadkom.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 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.

- 3/ Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
- 4/ Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo¹ na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
- 5/ Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo² na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté ako nástenka v hlavnej zborovni.

II. časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 7

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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. 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.

¹ § 230b ods. 1 Zákonníka práce

² § 230b ods. 1 Zákonníka práce

Článok 8

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.
- 3/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ 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, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto 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.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) priestory pre činnosť odborovej organizácie,
 - b) energie a poplatky za služby (telefón, internet) na svoj náklad,

- c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
 - d) priestory na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2/ Zamestnávateľ umožní vhodnú úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (najmä úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednanie a zrážky členských príspevkov členov odborej organizácie

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,50 % čistej mzdy vždy do 25. dňa v mesiaci.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje.

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, ktoré tvoria prílohu č. 1.

Článok 13

Záväzky odborej organizácie

- 1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa. (§ 230 ZP).

Článok 14

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z KZVS.

- 1/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné** pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce **nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.**
- 2/ V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne³, že odstupné povinný vrátiť v alikvótnej časti.
- 3/ Zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou.
- 4/ Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.
- 5/ **Zamestnávateľ ďalšie predĺženie** alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky **môže len z dôvodu:**
 - a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
 - b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
 - d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.
- 6/ V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce zamestnávateľ **dohodol** s odborovou organizáciou **opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky pre pracovné pozície:**

z dôvodu nedostatku kvalifikovaných zamestnancov s pedagogickou spôsobilosťou pre kategóriu učiteľ všeobecnovzdelávacích predmetov, a to v aprobácii

³ § 76 ods. 4 Zákonníka práce

učiteľ cudzích jazykov, u ktorých sa mení potreba počtu hodín na základe záujmu žiakov a ich zákonných zástupcov a nie je možné zabezpečiť trvalý pracovný pomer – učiteľ ZŠ s aprobáciou pre predmety ANJ, FRJ, NEJ a iné cudzie jazyky,

a kategóriu učiteľ

v predmete náboženstvo – katechét/ka – učiteľ/ka náboženskej výchovy,
pedagogický asistent učiteľa – vých. vzdelávacia činnosť,

a práce vykonávané

zamestnanec aktivačných prác (zmluva pre potreby ÚPSVaR) - podľa projektu.

- 7/ Pre pracovný pomer na dobu určitú u pedagogických a odborných zamestnancov zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovný pomer pre aktuálny školský rok do 31. augusta.
- 8/ V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ v roku 2023 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 9/ Základná výmera **dovolenky** je **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕšil 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce - **pedagogických a odborných zamestnancov** je **deväť týždňov** v kalendárnom roku
- 10/ Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi výkonnostný príplatok, ktorý sa týka iba remeselnej, manuálnej alebo manipulačnej činnosti s prevahou fyzickej práce t.j. kuchárk/a, pomocné sily ŠJ, údržbári i upratovačky. Výkonnostný príplatok sa poskytuje v zmysle podľa § 14 zákona č. 553/2003 Z. z..
- 11/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu** zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu** zamestnanca.
Zamestnávateľ zamestnancovi poskytne teda odchodné vo výške **2 funkčných platov**.
- 12/ Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume **jedného funkčného platu**.

- 13/ Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať náhradné voľno z vážnych osobných a rodinných dôvodov na jeden deň bez náhrady mzdy. V priebehu kalendárneho roka umožní zamestnávateľ zamestnancovi čerpanie NV trikrát po jednom dni, pričom pracovné dni nesmú nasledovať po sebe.
- 14/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na jeden pracovný deň **v deň účasti na darovaní krvi**, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Splnenie tejto podmienky je zamestnanec povinný sa zamestnávateľovi preukázať písomným potvrdením (dokladom).

III. časť

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 15

Platové podmienky

- 1/ Zamestnávateľ, sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
- 3/ Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
- 4/ Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení. Odobrať úplne priznaný osobný príplatok zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov, v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu alebo, ak zanikli podmienky, pre ktoré bol tento osobný príplatok priznaný.
- 5/ Kritériá pre priznávanie príplatku za riadenie prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.
- 6/ Na základe zákona 553/2003 sú zaradené do najvyššieho stupňa, nezávisle od dĺžky započítanej praxe tieto pracovné pozície :

vedúca školskej jedálne

Samostatné ucelené odborné práce so zvýšenými nárokmi na myslenie vyžadujúce spracovanie nových a spravidla neúplných informácií so značným rozsahom väzieb v rámci príslušného úseku činností podľa všeobecne záväzných právnych predpisov alebo podľa metodických usmernení s rámcovo ustanovenými výstupmi. Práce vyžadujúce osobitné podklady pri riešení zložitých problémov a spoluprácu s viacerými organizačnými útvarmi mimo vlastného zamestnávateľa a so zodpovednosťou za výsledky práce alebo za rozhodnutia s dôsledkami pre organizačné útvary týchto subjektov alebo pre tieto subjekty samotné.

Koordinovanie a organizovanie stravovacej jednotky s plnou hmotnou zodpovednosťou, starostlivosť o zamestnancov v stravovacej jednotke a starostlivosť o technickú úroveň zariadení. Koordinovanie a zabezpečovanie činností spojených s procesom výberu zmluvného partnera pri obstarávaní tovarov, prác a služieb zamestnancom. Zabezpečovanie a organizovanie výkonu prác spojených s hospodárskou prevádzkou (zásobovanie, skladové hospodárstvo, upratovanie, dozor v objektoch).

administratívna pracovníčka základnej školy

Odborné práce s požiadavkou voľby správneho postupu z viacerých možných riešení, s novými, spravidla neúplnými informáciami, s nepravidelnými termínmi dodania, prevažne spracúvanými podľa metodických pokynov alebo vnútorných predpisov zamestnávateľa alebo podľa všeobecne záväzných právnych predpisov. Práce vyžadujú pravidelnú spoluprácu aj s organizačnými útvarmi mimo vlastného zamestnávateľa a so zodpovednosťou za rozhodnutia a výsledky práce s dôsledkami pre organizačné útvary aj mimo vlastného zamestnávateľa. Samostatná odborná práca v oblasti zverejňovanie zmlúv v centrálnom registri zmlúv. Samostatné odborné práce na úseku správy registratúry a podateľne prostredníctvom elektronického informačného systému správy registratúry pri využívaní viacerých špecializovaných agendových systémov v ústrednom štátnom orgáne. Zabezpečovanie odbornej agendy spojenej so sprístupňovaním informácií, ochrana osobných údajov.

ekonómka základnej školy

Zodpovednosť za komplexné spracovanie návrhu rozpočtu príjmov a výdavkov za zamestnávateľa. Zodpovednosť za dodržanie plánovanej relácie medzi prijímaním a výdavkami ako podklad pre zostavenie záverečného účtu rozpočtovej kapitoly ústredného orgánu štátnej správy. Sledovanie dodržiavania záväzných limitov rozpočtu podľa organizačných jednotiek a návrh opatrení na riešenie nepriaznivého vývoja. Komplexné riešenie a usmerňovanie financovania a rozpočtovania v organizácii vo väzbe na zákon o rozpočtových pravidlách. Vypracovanie vnútroorganizačných pravidiel a opatrení v oblasti rozpočtovania a financovania. Analýza hospodárenia a príprava návrhov na krytie v rozpočte

nezabezpečených úloh a predloženie požiadaviek na ústredný orgán za účelom riešenia vzniknutej situácie. Usmerňovanie a riadenie obchodnej a finančnej politiky v organizácii. Príprava podkladov a práca v informačných systémoch.

Článok 16

Výplata platu

- 1/ Výplata platu sa realizuje raz mesačne najskôr k **15. dňu v mesiaci** po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat sa zasiela zamestnancovi na účet, ktorý si sám určil.

Článok 17

Ďalšie finančné náležitosti

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2023 je 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, v sume 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- 3/ Príspevok zamestnanca na DDS je vo výške 2% zo zúčtovaného platu zamestnanca.
- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 18

Záväzky zamestnávateľa

- 1/ Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2023, ako aj o jeho zmenách.
- 2/ Zamestnávateľ bude pravidelne štvrťročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (P1- 04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

Článok 19

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 pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti **25 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55 %** denného vymeriavacieho základu (§ 8 ods. 1 a, b zákona č. 462/2003 Z. z.).

Článok 20

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 združových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov združu.

Článok 21

Stravovanie

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny a voči zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie.
- 2/ Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie poskytnutím jedného teplého hlavného jedla v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení pre všetkých zamestnancov, ktorí v rámci pracovnej zmeny vykonávajú prácu aj menej ako štyri hodiny.
- 3/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu **vo výške 55 %** ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 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 poskytne zamestnancovi gastrolístok, ak:
- a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
 - b) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

Článok 22

Starostlivosť o bývanie

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

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov príp. jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. ods. 1 písm. c) zákona o výkone práce vo verejnom záujme a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 3/ Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie⁴ zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu nepedagogických zamestnancov jej prehlbovanie a zvyšovanie v termíne prerokovania plánu⁵ profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov.
- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

⁴ § 153 Zákonníka práce

⁵ § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.

- 5/ Zamestnávateľ je oprávnený⁶ uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

IV. časť

Sociálny fond

Článok 24

Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a ďalšieho prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Celkový prídél do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídélom vo výške **1%**
- b) ďalším prídélom najmenej vo výške **0,5 %**

zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 25

Použitie fondu

- 1/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
- 2/ Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

V. časť

Článok 26

Záverečné ustanovenia

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie a plnenie záväzkov a práv tejto KZ budú vykonané na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.

⁶ § 154 ods. 3 Zákonníka práce

Kolektívna zmluva na rok 2023

- 2/ Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.
- 3/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 4/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
- 5/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- 6/ Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.
- 7/ Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
- 8/ Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Dolnom Kubíne dňa 21. 12. 2022

predseda odborovej organizácie

zamestnávateľ

Prílohy KZ

Príloha č. 1: Sociálny fond 2023

SOCIÁLNY FOND NA ROK 2023

Základnej školy Petra Škrabáka, Ul. Martina Hattalu 2151, Dolný Kubín

Organizácia	Základná škola Petra Škrabáka, Ul. Martina Hattalu 2151, Dolný Kubín
Identifikačné číslo organizácie	37 808 796
Obec a PSČ	Dolný Kubín, 026 01
Ulica a číslo	Ul. Martina Hattalu 2151
Štát	Slovenská republika
Právna forma	rozpočtová organizácia
Štatutárny orgán	Ing. Mária Studeničová

OBSAH

Článok I. Všeobecné ustanovenia	21
Článok II. Rozpočet a tvorba sociálneho fondu	22
Článok III. Použitie a čerpanie SF	24
Článok IV. Záverečné ustanovenie	27

Článok I.

Všeobecné ustanovenia

- Sociálny fond (ďalej len SF) je fondom na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Dodatok ku kolektívnej zmluve upravuje tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami SF. Príspevok sa v odôvodnených prípadoch môže použiť aj na poskytnutie sociálnej výpomoci bývalým zamestnancom, ktorých organizácia zamestnávala ku dňu odchodu do dôchodku. ZO OZ PŠaV aktívne spolupracuje so ZŠ Petra Škrábáka v Dolnom Kubíne /ďalej len zamestnávateľ/ na tvorbe rozpočtu a zásadách využitia SF.
- V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení ZO OZ PŠaV a zamestnávateľom.
- Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia. Za predpokladu vydania nových právnych predpisov, ktoré inak upravujú použitie SF sa zamestnávateľ a ZO OZ PŠaV dohodnú o ďalšom postupe nakladania SF.
- Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte organizácie. Na tento účel sa finančné prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec ZŠ a komisia SF zložená z členov ZO OZ a zamestnávateľa.
- SF je prílohou KZ a upravuje podrobnejšie tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Článok II.

Rozpočet a tvorba sociálneho fondu

Rozpočet sociálneho fondu Základnej školy Petra Škrabáka, na Ul. Martina Hattalu 2151 v Dolnom Kubíne:

Sociálny fond sa tvorí:

- a) povinným prídedom vo výške 1,0 % zo základu na určenie prídeldu podľa § 4 ods. 1 písmeno a) zákona č. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov,
- b) ďalším prídedom prídeldu podľa § 4 ods. 1 písmeno b) zákona č. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov, vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- c) zo zostatku SF z predchádzajúcich rokov, splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP a náhodilých príjmov.

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023

Druh príjmov	Suma v €
povinný prídeld z hrubej	12000,00
zostatok SF z predchádzajúcich rokov	8209,28
splátky a pôžičky poskytnuté z FKSP	0,00
splátky návratných sociálnych výpomocí	0,00
náhodilé príjmy	0,00
Spolu	20209,28

2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023

Druh výdavkov		Predpokladaný počet	Suma v €
stravovanie (40€ x 2)		40	3200,00
sociálny príspevok pri narodení dieťaťa		2	400,00
dary	50 rokov	0	0,00
	60 rokov	5	1250,00
	65 rokov	0	0,00
	odchod do dôchodku	3	900,00
liečebná starostlivosť	dioptrické okuliare	4	1000,00
	zdravotný preukaz	6	210,00
	darčovstvo krvi	0	0,00
kultúrna,	spoločenské posedenia zamestnancov	56	1400,00

Kolektívna zmluva na rok 2023

spoločenská, vzdelávacia, a športová činnosť	novoročná kapustnica	56	166,80
	guláš na konci školského roka	56	1120,00
	Deň učiteľov a zamestnancov školy	56	1400,00
	turistické podujatia	56	560,00
	regenerácia zamestnancov	56	2800,00
Spolu			14406,80

Článok III.

Použitie a čerpanie SF

1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **stravujúcim sa v ZŠS** príspevok na stravu **2 x ročne a to vo výške 40 €** v mesiacoch, ktoré budú určené po dohode zmluvných strán. Finančné prostriedky budú poukázané na účet zariadenia školského stravovania pri ZŠ Petra Škrabáka, Ul. M. Hattalu v Dolnom Kubíne na základe vystavenej faktúry s priloženým zoznamom stravníkov. Príspevok sa vzťahuje na pravidelne stravujúcich sa zamestnancov v školskej jedálni.

2. Sociálna pomoc nenávratná

a) Pri úmrtí rodinného príslušníka

Sociálna pomoc		Suma v €
manžel / manželka (nezaopatrené dieťa)	pri 0 deťoch	150,00
	pri 1 dieťati	250,00
	pri 2 deťoch	350,00
	pri 3 a viac deťoch	0,00
dieťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine		250,00 - 350,00
pri úmrtí zamestnanca, ktorý sa sám staral o dieťa sa poskytne sociálna výpomoc podľa výpomoc individuálneho posúdenia situácie v rodine		250,00 - 350,00
pri úmrtí zamestnanca pozostalým		400,00

b) V mimoriadnej v mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine podľa individuálneho posúdenia raz za dva kalendárne roky diferencovane na základe hodnoverných dokladov **do výšky 200,00 €**.

c) Pri narodení dieťaťa zamestnanca sa poskytne nenávratná sociálna výpomoc **pri jednom dieťati 200,00 €, pri dvojčikách a viac na každé dieťa 200,00 €**.

***Poznámka:** Príspevky podľa odst.2 písm. c) sa poskytnú na základe písomnej žiadosti zamestnanca (nemusí byť vyplatená v kalendárnom roku narodenia dieťaťa, ale najneskôr v roku, keď zamestnanec nastúpi do zamestnania po MD alebo RP a to vo výške platných kritérií SF v roku nástupu do zamestnania.*

3. Dary

Príležitosť		Suma v €
pracovné jubileum 25 odpracovaných rokov *		50,00 - 150,00
životné jubileum 50 rokov **		25,00 - 200,00
životné jubileum 60 rokov **		50,00 - 250,00
životné jubileum 65 rokov **		50,00 - 250,01
prvé skončenie pracovného pomeru **		100,00 - 300,00
odchod na invalidný dôchodok **		100,00 - 200,00
udelenie Jánskeho plakety za darcovstvo krvi	bronzová	50,00
	strieborná	100,00
	zlatá	130,00
bezplatné darcovstvo kostnej drene		150,00
záchrana života		200,00

**s prihladením na odpracované roky v organizácii po schválení komisiou SF*

*** v závislosti od počtu rokov odpracovaných v organizácii a úväzku v škole v danom kalendárnom roku po schválení komisiou SF*

Poznámka: Príspevok podľa odst.3 písm. a) až h) sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca.

4. Liečebná starostlivosť

- Na ambulantnú liečbu** alebo vážne operácie (oči, uši, hlasivky), na doliečenie zdravotného stavu po pracovnom úraze a po predložení potvrdenia o zaplatení, po posúdení sociálnej situácie pracovníka v rodine do sumy **100 €**.
- Príspevok na dioptrické okuliare**, predpísané lekárom **vo výške 50 % z ceny dioptrických okuliarov maximálne do výšky 250 €** jedenkrát za tri roky, na základe žiadosti, predložení dokladu o zaplatení a dokladu o odbornom vyšetrení.
- Poplatok za zdravotné prehliadky zamestnancom**, u ktorých zamestnávateľ vyžaduje zdravotnú prehliadku z dôvodu pracovného zaradenia (ZŠS– zdrav, preukaz, učiteľ chémie – práca s jedmi) na základe žiadosti a dokladu o zaplatení **35 €**. Celková suma nemôže ročne prekročiť 210 €.

***Poznámka:** Príspevok podľa odst. 4 písm. a), b) a c) sa poskytnie na základe písomnej žiadosti zamestnanca.*

5. Kultúrna, spoločenská. Vzdelávacia a športová činnosť

Aktivita	Suma v €
spoločenské posedenia zo zamestnancami	5,00 - 25,00
novoročná kapustnica	20,00
koncoročné posedenie zamestnancov (guláš)	20,00
regenerácia zamestnancov	50,00
turistické podujatie organizované pre zamestnancov školy	10,00
slávnostné posedenie pri príležitosti Dňa učiteľov a zamestnancov školy	25,00

Celkový príspevok na kultúrnu, spoločenskú, vzdelávaciu a športovú činnosť je maximálne **160 €** na zamestnanca v kalendárnom roku.

Nevyčerpané prostriedky za rok 2023 sa podľa tvorby a čerpania SF na rok 2023 môžu upraviť po schválení komisiou SF a prerokovaní zamestnancami školy alebo vyplatiť v mesiaci október 2023 rovnomerne všetkým zamestnancom, podľa dĺžky zamestnania a úväzku príslušnom kalendárnom roku a na základe rozhodnutia komisie SF a zamestnávateľa maximálne do výšky 70 €.

Článok IV.

Záverečné ustanovenie

1. Tento Sociálny fond je vyhotovený v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.
2. Tento Sociálny fond nadobúda platnosť dňom 1. 1. 2023.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že tieto kritéria SF si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.
4. príspevok zo SF musí zamestnanec požiadať písomne a v uvedenom kalendárnom roku, keď vznikol nárok na konkrétny príspevok ak to nie je upravené v kritériách.
5. Súčasťou SF na rok 2023 sú aj prílohy č.1. a 2.
6. Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2023, ich účinnosť končí prijatím nových kritérií SF najdlhšie do 31.marca nasledujúceho roku.

V Dolnom Kubíne 1.1.2023

zamestnávateľ

Ing. Mária Studeničová

riaditeľka školy

za ZO OZ PŠaV

Mgr. Jana Nováková

predseda