



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 27.12.2022 medzi zmluvnými partnermi



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 odbornej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ namiesto označenia kolektívna zmluva „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 odbornej organizácie 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.

Pôsobenie 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 pracovnoprávných 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) KZ sa uzatvára na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024. Jej účinnosť sa **začína dňom 01. januára 2023 a končí sa dňom 31. augusta 2024**, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne.
- 4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na rok 2023 a 2024.



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 číslojú sa v poradí v 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 a 2024. 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 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t. j. do 31.12.2028.

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.



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 výuku 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 úsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 8.

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 zákonníka práce 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 9.

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) telefónnu linku za účelom telefónneho spojenia, vytvorenie e-mailovej adresy a používanie internetu,
 - c) energie a poplatky za služby (telefón, internet) na svoj náklad,
 - d) 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 vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,



- e) priestory na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej 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 10.

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorí 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 a písomne dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne odpísané.

Článok 11.

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 12.

Záväzky odborovej 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 13.

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) Zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou.
- 3) 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.
- 4) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo požiadať o vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o primeranom zárobku dosiahnutom u neho.

- 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:**
 - a) sezónne práce upratovačky pri rekonštrukciách,
 - b) sezónne práce kuriča,
 - c) sezónne práce záhradníka,
 - d) asistent učiteľa a pedagogický asistent,
 - e) katechéta.
- 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; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách. V trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- 9) Základná výmera dovolenky je **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov, t.j. učiteľov vr. riaditeľa školy a ich zástupcov, vychovávateľov, pedagogických asistentov, školských špeciálnych pedagógov, školských psychológov **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. kuchár/ka, pomocné sily ŠJ, údržbári i upratovačky. Výkonnostný príplatok sa poskytuje v zmysle §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 plátov**.
- 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) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových



tarif pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýši od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %.

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.

- 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 14.

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 príplatoz 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 príplatoz priznaný.
- 5) Kritériá pre priznávanie príplatku za riadenie prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

Článok 15.

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, 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.



Článok 15. Výplata platu

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

Článok 16. Ďalšie finančné náležitosti

- 1) Zamestnávateľ v rámci prideleného rozpočtu podľa ustanovenia KZVS prispieva zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2023 vo výške **2 %** z jeho funkčného platu.

Článok 17. 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 18. Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- b) 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 zákona č. 462/2003 Z. z.).

Článok 19. 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, ktorý poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie.



- 2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie poskytnutím jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení pre všetkých zamestnancov, t. j. zamestnanci na plný úväzok, skrátený úväzok i dohodárom.
- 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 finančný príspevok na stravovanie, ak:
 - a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
 - b) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia os špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
 - c) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa.
- 5) 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 **0,70 €** na jedno hlavné jedlo.

Článok 20. Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov príp. jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OZV 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.

IV.ČASŤ SOCIÁLNY FOND

Článok 21. Tvorba sociálneho fondu

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

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

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

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

Článok 22.

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 (úplné znenie uverejnené pod č. 77/2008 Z. z.)
- 2) Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

SOCIÁLNY FOND

Článok 23.

Tvorba sociálneho fondu

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

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- c) povinným prídela vo výške **1 %**
- d) ďalším prídela najmenej vo výške **0,5 %**

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

Článok 24.

Použitie fondu

- 3) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (úplné znenie uverejnené pod č. 77/2008 Z. z.)
- 4) 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

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.
- 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 Trnave dňa 27.12.2022

.....
predseda základnej odborovej komisie

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Prílohy KZ:

Príloha č. 1: Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky

Príloha č. 2: Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky

Časť I. Záväzky zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, najmä:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - 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),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a ods. 6 ZP),
 - 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 1 mesiac 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 (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),

- pri hromadnom prepúšťaní o
- 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),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 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 záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 61, § 68 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),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 7 písm. a) ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorý pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b) ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c) 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 ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),



- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP);
- e) poskytnúť pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru 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 organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
 - členovia vyšších odborových orgánov 5 dní v roku,
 - členovia orgánov OZPŠaV na Slovensku 10 dní v roku.
- f) poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru 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 školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
 - členovia vyšších odborových orgánov 2 dni v roku,
 - členovia orgánov OZPŠaV na Slovensku 2 dni v roku.

V Trnave dňa 27.12.2022

.....
riaditeľ školy

Prerokované so ZO OZ PŠ a V:
27.12.2022

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

- 1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len SF) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- 3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídela podľa § 4 ods. 1. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- 5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- 6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa – ekonómka školy.

Čl. 2.

Rozpočet sociálneho fondu

1)	Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023 – SPOLU , z toho:	13.500 €
a)	povinný prídela vo výške 1%	9.000 €
b)	prídela do výšky 0,5 % podľa §3 ods. 1b	4.500 €
c)	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	12.186 €
d)	splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	0,00 €
e)	splátky návratných sociálnych výpomocí	0,00 €
f)	iné príjmy	0,00 €

2)	Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023 – SPOLU , z toho:	23.600 €
a)	na zabezpečenie stravovania	10.500€
c)	na dopravu do zamestnania a späť	500 €
d)	na sociálne výpomoci	600 €
f)	na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov (exkurzno-vzdelávacie zájazdy, kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť, Deň učiteľov)	6.000 €
g)	na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky – peňažný príspevok zamestnancom pri príležitosti vianočných sviatkov a na regeneráciu prac.sily, dary	6.000 €



Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,70 €**.

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

- 1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v NH SR zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.
- 2) Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať kvartálne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť.
Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť, ak:
 - zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace;
 - príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok;
 - zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako dvojnásobok životného minima a **cestovné náklady** presahujú s výnimkou MHD 20 € poskytne zamestnávateľ **2x ročne príspevok vo výške 100 %** mesačného cestovného lístka.

Sociálna výpomoc nenávratná

- 1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine.
- 2) Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov; ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté; druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy **100 €**.
- 3) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky **150 €**, výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendáre roky, dlhodobá PN, OČR nad limit platenia pre osamelú matku).

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukazovaní nároku:

- pri prvom odchode do dôchodku vo výške **50,00 €**
- za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške **40,00 €**
- za záchranu života vo výške **80,00 €**
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní



zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu	50,00 €
• pri životnom jubileu 50 rokov a 60 rokov veku zamestnanému na Základnej škole s materskou školou, Námestie Slov. učeného tovarišstva 15, Trnava ak odpracoval aspoň 1 rok; vo výške:	
- od 1 do 5 rokov	30,00 €
- od 5 do 10 rokov	40,00 €
- nad 10 rokov	50,00 €

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální do výšky 20 € na osobu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01.01.2023, ich účinnosť končí 31.12.2023

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia