Príloha1

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠ a V na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou SándoraPetőfiho s vyučovacím jazykom maďarským, Richterová 1171, 925 21Sládkovičovo, IČO: 37985540, na základe uznesenia výboru základnej organizácie, č 1/2021, zo dňa 15. 01. 2021, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Karolínu Flaškárovú, predsedu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2021, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2021 v mene našej základnej organizácie.

V Sládkovičove, dňa 15. 01.2021

................................................................

za Výbor ZOOZ

Splnomocnenieprijímam.

V Sládkovičove, dňa 15. 01.2021

.............................................................

KarolinaFlaškárová

Kolektívnazmluva

uzatvorená dňa 22. 01. 2021 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole s materskou školou SándoraPetőfiho s vyučovacím jazykom maďarským, Richterova 1171, 925 21 Sládkovičovo, IČO: 37985540, zastúpenou Karolínou Flaškárovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku č. 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 15. 01. 2021 ((príloha č.1)

a

ZákladnouškolousmaterskouškolouSándoraPetőfihosvyučovacímjazykommaďarskýmso sídlomvSládkovičove,Richterova1171,IČO:36094218,zastúpenouPaedDr.KatalinTakács, riaditeľkouškoly

nasledovne:

**Prvá časť**

Úvodnéustanovenia

**Článok1**

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnejzmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvuvyplývazčlánkuč.2stanovodborovejorganizácieazosplnomocneniazodňa15.
	1. 2021,ktorýmvýborodborovejorganizácie,jejštatutárnyorgán,splnomocnilnarokovanie auzatvoreniekolektívnejzmluvypaniKarolinuFlaškárovú,predseduodborovejorganizácie. Splnomocnenie zo dňa 15. 01. 2021 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnejzmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zodňa…..............

Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánuzamestnávateľa**.**

1. 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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka"OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme„ZOVZ“.

Článok2

**Uznanie odborovej organizácie azamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovúorganizáciu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZspochybňovať

vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejtoKZ.

Článok3

**Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnejzmluvy**

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvnýchstrán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnompomere.KZsanevzťahujenazamestnancovzamestnávateľa,ktoríunehopracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovnéhočasu,o prestojoch,o dôležitýchprekážkachv prácisvýnimkouúmrtiarodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkonpráce.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2021 a skončí 31. decembra 2024, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra2021.

Článok4

**Zmena kolektívnejzmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhunazmenuKZjednouzozmluvnýchstrán.Dohodnutézmenysaoznačiaako„dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom súuzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcna (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bezobmedzenia.

Článok5

**Archivovanie kolektívnejzmluvy**

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

Článok6

**Oboznámenie zamestnancov s kolektívnouzmluvou**

1. ZamestnávateľsazaväzujepopodpísaníKZtútorozmnožiťav dvochrovnopisochju

doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jejpodpísania.

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní odpožiadania.
2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2ZP.

Druháčasť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnejzmluvy

**Článok7**

Príplatky, odmeny a náhrady zapohotovosť

* 1. **Príplatok zariadenie**
1. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8OVZ).
2. Príplatokzariadenievedúcemuzamestnancoviurčíriaditeľvrámcirozpätiapercentuálneho podieluzplatovejtarifynajvyššiehoplatovéhostupňaplatovejtriedy,doktorejjezaradený, avedúcemupedagogickémuzamestnancoviavedúcemuodbornémuzamestnancovivrámci rozpätiapercentuálnehopodieluzplatovejtarifyplatovejtriedyapracovnejtriedy,doktorej je zaradený, zvýšenej o14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadenýchzamestnancov.
	1. Príplatok za zastupovanie
3. Zamestnancovi,ktorýzastupujevedúcehozamestnancavcelomrozsahučinnostinepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).
4. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovaniaazamestnávateľhourčívsumepríplatkuzariadeniezastupovanéhovedúceho zamestnanca,akjetoprezastupujúcehovedúcehozamestnancavýhodnejšie,najmenejvšak vsumepríplatkuzariadenieurčenéhozastupujúcemuvedúcemuzamestnancovi;pôvodne

určený príplatok za riadenie mu počas zastupovanianepatrí.

* 1. Platová kompenzácia za sťažený výkonpráce
		1. Zamestnávateľvyplatízamestnancoviplatovúkompenzáciuzasťaženývýkonprácepri vykonávaní pracovných činností zaradenýchdo
1. tretej kategórie mesačne v sume .....% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3OVZ,
2. štvrtej kategórie mesačne v sume......% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 11 OVZ).
	* 1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom poskytovať platovú kompenzáciu aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia alebo pri pôsobení iných faktorov podľa osobitného predpisu mesačne v sume ...... % z platovej tarify prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice platových taríf. To neplatí, ak zamestnancovi patrí platová kompenzácia podľa odseku1.
	1. Príplatok za zmennosť

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovipracujúcemu

1. v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume .........% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13OVZ),
2. vtrojzmennejprevádzkealebovnepretržitejprevádzkepríplatokzazmennosťmesačne

v sume % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13OVZ),

1. vjednozmennejprevádzke,akjehopracovnýčasjerozvrhnutýnerovnomernepríplatok

mesačne v sume % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13OVZ).

* 1. Príplatok za výkon špecializovanejčinnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

1. pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o14%,
2. pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% ( § 13bOVZ*),*
3. pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odbornýchzamestnancov.
	1. Výkonnostnýpríplatok

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel výkonnostného príplatku pre zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, na ocenenie množstva práce v spojitosti s kvalitou výsledku práce. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10OVZ.

Na účel poskytnutia výkonnostného príplatku vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej ........ % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárnyrok.

* 1. Príplatok za praktickúprípravu

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi cvičnej školy alebo cvičnéhoškolského zariadenia, ktorý pripravuje učiteľov, vychovávateľov a iných odborníkov pre predškolské zariadenia, základné školy, stredné školy, špeciálne školy, základné umelecké školy školské zariadenia a špeciálne výchovné zariadenia, ktoré sú zaradené do siete škôl a školských zariadení a učiteľov odborných predmetov pre stredné zdravotnícke školy podľa § 15 OZV príplatok za hodinu takejto činnosti v sume % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§15

OVZ).1

* 1. Príplatok za prácu vnoci

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(§ 16OVZ).

* 1. Príplatok za prácu v sobotu alebo vnedeľu

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 (§ 17OVZ).

* 1. Príplatok za prácu vosviatok

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

* 1. Plat za prácunadčas

Zamestnávateľvyplatízamestnancovizahodinuprácenadčashodinovúsadzbujehofunkčného 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 o60%. Akzamestnanecprácunadčasvykonávavnoci,vsobotu,vnedeľualebovosviatok,patriamu aj príplatky podľa ods. 8 a 9 tohto článku (§ 19OVZ).

* 1. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti napracovisku

1 Príplatok za praktickú prípravu možno dohodnúť v sume až do 50% hodinovej sadzbyfunkčného

platu (§ 15OVZ)

1. Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti50

%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčnéhoplatu.

1. Zaneaktívnučasťpracovnejpohotovostinapracoviskuzamestnancovinepatrípríplatok

podľa§16až18aplatzaprácunadčaspodľa§19OVZ./§16–príplatokzaprácuv nocia

§ 18-príplatok za prácu vosviatok/

1. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat/§ 19aOVZ/.
	1. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimopracoviska

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnejpohotovosti.

1. náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy,ak ide o deň pracovnéhopokoja
2. smožnosťoupoužitiapridelenýchmobilnýchprostriedkovspojenia,náhradavsume5% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deňpracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácounadčas.

* 1. Osobnýpríplatok
1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10OVZ).
2. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom

na výplatu za kalendárnyrok.

1. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať

pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejtoKZ.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiťpevnousumouzaokrúhlenouna50eurocentovnahor,vždynazačiatkukalendárneho roka na celý kalendárnyrok.
2. Osobnýpríplatokjemožnézvýšiť,znížiťaleboodobraťnazákladeúrovnekvalityplnenia pracovných úloh.
3. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobnéhopríplatku.
	1. Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorovéhovozidla

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiťzamestnancovi

1. za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, patrí príplatok vo výške najmenej /20/Eur
2. ktorý skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom príplatok vo výškenajmenej

/15/ Eur (§ 14bOVZ).

* 1. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odbornéhozamestnanca
1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj vsume
	1. 6%zplatovejtarifyplatovejtriedyapracovnejtriedy,doktorejjezaradený,zaúspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitnéhopredpisu,
	2. 12%zplatovejtarifyplatovejtriedyapracovnejtriedy,doktorejjezaradený,zaúspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitnéhopredpisu,
	3. 3%zplatovejtarifyplatovejtriedyapracovnejtriedy,doktorejjezaradený,zaúspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitnéhopredpisu,
	4. 3%zplatovejtarifyplatovejtriedyapracovnejtriedy,doktorejjezaradený,zaúspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitnéhopredpisu.
2. Príplatokzaprofesijnýrozvojpodľaodseku1zamestnávateľpriznánadobusiedmichrokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogickýzamestnanecaleboodbornýzamestnaneczaradený,ztohonajviacvsume9% za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm.d).
3. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentovnahor.
4. Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kuratela riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb prizná príplatok za profesijný rozvojzriaďovateľ.
5. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jehopriznania.
6. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
7. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a

začínajúcemu odbornémuzamestnancovi.

1. Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúcehozamestnávateľa.
2. Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovipodľapredpisovúčinnýchdo31.augusta2019sapovažujezapríplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta2026.
	1. **Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**
3. Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
4. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnaneczaradený.
5. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
	1. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodnenéhoprostredia
6. Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálnehopočtužiakovvtriedepodľaosobitnéhopredpisu,akvtriedenepôsobíasistent učiteľa.
7. Výškuposkytovaniapríplatkupodľaodseku1upravízamestnávateľvovnútornompredpise školy v závislosti odpočtu
	1. hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
	2. žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triedea
	3. tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciučinnosť.
8. Príplatok podľa odseku 1 je najviac 5 % z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentovnahor.
	1. Odmeny
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu a pri dosiahnutí 60 rokov veku v sume 200eur.
10. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu zaprácu
	1. pri príležitosti obdobia letnýchdovoleniek,
	2. pri príležitosti vianočnýchsviatkov.
11. Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.( § 20OVZ).
12. Zamestnávateľ poskytne verejnému zamestnancovi v druhom polroku 2021 príspevok vo výške 100 eur. Podmienkou je trvanie pracovného pomeru k 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov a zamestnanec nemôže byť v skúšobnej dobe alebo výpovednej dobe. Príspevok sa vyplatí v mesiaci december 2021.

Článok 8

**Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky zplatu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne.Termín splatnosti platu je desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby napracovisku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na plat do dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods.3ZP).
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zplatu,častiplatuurčenézamestnancompoukazovaťajnaviacúčtov,ktorésizamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP).

Článok9

**Odstupné aodchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej vsume
	1. Jeho funkčného platu , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päťrokov,
	2. Dvojnásobku jehofunkčnéhoplatu,akpracovnýpomerzamestnancatrvalnajmenejpäť

rokov a menej ako desaťrokov,

* 1. trojnásobkujehofunkčnéhoplatu,akpracovnýpomerzamestnancatrvalnajmenejdesať

rokov a menej ako dvadsaťrokov,

* 1. päťnásobku jehofunkčnéhoplatu,akpracovnýpomerzamestnancatrvalnajmenej

dvadsať rokov.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka prácenavýšený odvafunkčnéplaty,čojeajmaximálnynárokpodľa§13bzák.č.552/2003Z.z.;v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie oproti Zákonníku práce len o jeden funkčnýplat).

1. Zamestnancovipatrípriskončenípracovnéhopomeru**dohodou**zdôvodovuvedenýchv§63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej vsume
	1. jehofunkčnéhoplatu,akpracovnýpomerzamestnancatrvalmenejakodva roky,
	2. dvojnásobkujehofunkčnéhoplatu,akpracovnýpomerzamestnancatrvalnajmenejdva roky a menej ako päťrokov,
	3. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenejpäť

rokov a menej ako desaťrokov,

* 1. štvornásobkujehofunkčnéhoplatu,akpracovnýpomerzamestnancatrvalnajmenej

desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

* 1. päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomerzamestnancatrvalnajmenej

dvadsať rokov.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený odvafunkčnéplaty,čojeajmaximálnynárokpodľa§13bzák.č.552/2003Z.z.;vkolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie oproti Zákonníku práce len o jeden funkčnýplat).

1. . Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný alebo predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1,2 ZP v sume jedného funkčného platu.
2. Odchodnézamestnancovipatrílenodjednéhozamestnávateľa.Zamestnávateľniejepovinný

poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1.

Článok10

**Príspevok na doplnkové dôchodkovésporenie**

1. ZamestnávateľsazaväzujepocelýčasúčinnostiKZmaťuzatvorenúzamestnávateľskú

zmluvu s doplnkovou dôchodkovouspoločnosťou.

1. 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 3,32 Eur, (alternatívne: *najmenej 2% funkčného platu zamestnanca*).Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcejvety.
2. Zamestnávateľsazaväzujeuzatvoriťzamestnávateľskúzmluvusdoplnkovoudôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnostidozvedel.

Článok11

**Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžkypraxe**

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 (§ 7 ods. 4OVZ).

Článok12

**Pracovný časzamestnancov**

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodíntýždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimopracoviska.

Článok13

**Dovolenka nazotavenie**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jedentýždeň.2

/

Tretiačasť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvnýchstrán

**Článok14**

Obdobie sociálneho mieru a jehoprerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejtoKZ.
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 v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto častiKZ.

2/ V KZ sa môže zvjšiťvjmeradovolenky

1. 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 honespochybňovať.

Článok15

**Riešenie kolektívnychsporov**

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, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívnyspor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzkuvsume Eur.

Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jejvyúčtovania

povinnej zmluvnejstrane.

Článok16

**Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ichsťažností**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo nasúde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budúpostupovať

objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5ZP).

Článok17

**Zabezpečenie činnosti odborovýchorgánov**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúťjej
	1. jednu miestnosť č......,ovýmere. m2, v ktorej bude pôsobiť výborodborovej

organizácie, ktorý je jej štatutárnyorgán,

* 1. jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačovéhospojenia

na odosielanie správ e -mailom a využívanieinternetu,

* 1. vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohtoodseku,
	2. všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svojnáklad,
	3. svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
	4. priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanostizamestnancov.
1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenejvšak:
* predseda výboru ZO 5 dní v roku,
* členoviavýboru ZO 2 dni v roku,
* členovia komisie BOZP a zástupcovia zamestnancovpreBOZP. 5 dní v roku u,
* členovia ostatnýchorgánovZO dní v roku,
* členovia orgánovOZPŠaV dní v roku.
1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebnýčas

s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenejvšak:

* predseda výboru ZO. dní v roku,
* členoviavýboru ZO dní v roku,
* členovia komisie BOZP a zástupcovia zamestnancovpreBOZP. dní v roku,
* členovia ostatnýchorgánovZO dní v roku,
* členovia orgánovOZPŠaV dní v roku.

Článok18

**Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejtooblasti**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ,najmä:
	1. **Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou** v nasledovnýchprípadoch:
* vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12ZOVZ),
* vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2ZP),
* nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2ZP),
* zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1ZP),
* dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2ZP),
* zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1ZP),
* určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
* určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sazamestnancovi

započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10ZP),

* určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2ZP),
* odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3ZP),
* rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9ZP),
* vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých bymohlo

dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9ZP),

* prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1ZP),
* na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2ZP),
* zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3ZP),
* vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať 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. 9ZP),
* určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnomfonde);
1. písomne informovať odborovú organizáciunajmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiacpredtým

* 1. o dátume alebo navrhovanom dátumeprechodu,
	2. o dôvodoch prechodu,
	3. o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
	4. o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
* o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľaraz za. (§ 47 ods.

4 ZP),

* o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8ZP),
* o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6ZP),
* pri hromadnom prepúšťanío
1. dôvodoch hromadnéhoprepúšťania,
2. počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomerrozviazať,
3. celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorýchzamestnáva,
4. dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie budeuskutočňovať,
5. kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
* o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods.4 ZP),
* o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 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 limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použitímzdových

prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

1. vopred prerokovať s odborovou organizáciounajmä:
	* opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnychvzťahov

(§ 29 ods. 2 ZP),

* + opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
	+ výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74ZP),
	+ rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1ZP),
	+ zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1ZP),
	+ nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2ZP),
	+ organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6ZP),
	+ dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141aZP),
	+ rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6ZP),
	+ stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a)ZP),
	+ umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
	+ rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c)ZP),
	+ opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153ZP),
	+ opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4ZP),
	+ požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191ods.

4 ZP),

* + rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2ZP),
	+ 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 pripráci
	+ 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);
	+ zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci(§ 30e ods.6zákona

č.355/2007 Z.z.)

* + určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák.č.

138/2019 Z. z.)

* + plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z.z.)
1. **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239ZP).

Článok19

**Záväzky odborovejorganizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mierso

zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejtoKZ.

1. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo stranyzamestnancov.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov zKZ.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každejzmene

v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230ZP).

Článok20

**Bezpečnosť a ochrana zdravia pripráci**

* 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 ochranypráce.
	2. Zamestnávateľ v záujme toho sazaväzuje:
		1. zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
		2. bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona oBOZP),
		3. zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona oBOZP),
		4. zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorompráce

a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm.c) zákona NR SR č.355/2007 Z.z.

* + 1. odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona oBOZP),
		2. vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona oBOZP),
		3. poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona oBOZP)
		4. poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
		5. zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona oBOZP),
		6. zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona oBOZP),
		7. umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
		8. uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu(§30e ods.18 zákona 355/2007 Z.z.)
		9. zamestnávateľ zabezpečí, aby návrh a určenie odborných zamestnancov alebo dodávateľov na výkon preventívnych ochranných služieb bol predložený odborovej organizácii na vyjadrenie v primeranej lehote. (§ 6ods. 11 zákona oBOZP)
		10. zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii( §7 ods.8a) zákona o BOZP)
		11. zamestnávateľ zabezpečí po dohode s odborovou organizáciou menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk. Za ich aktívnu činnosť im bude zamestnávateľ vyplácať odmenuvovýške € polročne/ročne.(§ 20 ods. 1 písm. a zákonaOVZ)

Článok21

**Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZPu

zamestnávateľa.

1. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149ZP
	1. kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnýmiprostriedkami,
	2. kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
	3. požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov aostatných

osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

* 1. upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá byohrozovala

bezpečnosť a ochranu zdraviazamestnancov,

* 1. zúčastňovať sa rokovanío otázkachBOZP.

Článok22

**Zdravotnástarostlivosť**

Zamestnávateľ sazaväzuje:

1. umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z. z),
2. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiekudržiavať

v zmysle platnýchnoriem,

1. po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievaťna

kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosťzamestnancov,

1. počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je vobdobí
	* od prvého dňapracovnej neschopnosti.25 % denného vymeriavaciehozákladu

zamestnanca,

* + od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č.462/2003

Z. z.).

1. zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebapoznanie a riešenie konfliktov (§ 55 zák. č. 317/2009 Z. z.)

Článok23

**Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o detizamestnancov**

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinnýchpríslušníkov.
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnýmizásadami.
3. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky pracovné voľno s náhradou platu na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpaniedovolenky.

Článok 24 Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyrihodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnomzariadení,

v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyrihodiny.

1. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou 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 neskoršíchpredpisov.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisovv sume 0,20€najedno hlavnéjedlo.
2. V prípade mimoriadneho stavu, keď je nariadené dištančné vzdelávanie alebo práca homeoffice patrí zamestnancovi finančný príspevok v sume 55% z hodnoty jedla v školskej jedálni a príspevok na jedno jedlo 0,20 € zo sociálneho fondu.
3. V prípade odstávky školskej jedálne má zamestnanec nárok na stravný lístok.

Článok25

**Starostlivosť obývanie**

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

Článok26

**Starostlivosť okvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutejkvalifikácii.
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 poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu vrozsahu
	1. päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnomrozvoji,
	2. ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
	3. ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
4. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm.a).
5. Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzkapracoviska.

Článok27

**Zásady pre tvorbu a použitie sociálnehofondu**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový ročný prídel do sociálneho fondu jetvorený:
	1. povinným prídelom je vo výške 1%a
2. ďalším prídelomvovýške.0,05 %Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac..
3. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácií kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárnyrok.
4. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejtoKZ.

Štvrtáčasť

Článok28

**Záverečnéustanovenia**

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnomroku.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovejstránke.
3. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanomrovnopise.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak tohopodpisujú.

V Sládkovičove, dňa 22. 01.2021

Karolína Flaškárová PaedDr. Katalin Takács

odborováorganizácia zamestnávateľ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálnehofondu

Článok1

**Všeobecnéustanovenia**

1. V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočeta zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu.
2. Hospodáreniesprostriedkamisociálnehofonduvzmyslezákonač.152/1994(ďalejlen "SF") v znení neskorších predpisov uzamestnávateľa.
3. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich 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 použitiaSF.
4. VpriebehurokasamôžerozpočetSFvjednotlivýchpoložkáchupravovaťpodľapotrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovouorganizáciou.
5. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúcehoobdobia.
6. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú:**1637239558/0200**
7. Prevodfinančnýchprostriedkovsauskutočnídopäťdnípodnidohodnutomnavýplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr31.januáranasledujúcehoroka.Vprípadezrušeniaorganizáciebezprávneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
8. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcomroku.
9. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovouorganizáciou. (10)Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedná riaditeľka školy a predsedaodborovejorganizácie.

Článok2

**Rozpočet sociálneho fondu na rok 2021**

**Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2021**

- povinný prídel vo výške 1% 2 015.-

- ďalší prídel podľa §3 odst.1b 504.-

- zostatok SF z predchádzajúcich rokov 779,82.-

- splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP ................................

- splátky návratných sociálnych výpomocí ................................

- iné príjmy ................................

**Spolu: 3 298,82.-**

**Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2021**

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osôb predpisom 840.-

- doprava do zamestnania a späť ...............................

- sociálna výpomoc nenávratná ...............................

- sociálna výpomoc návratná ..............................

- zdravotná starostlivosť ...............................

- rekreácia a regenerácia pracovnej sily ...............................

- vzdelávacie zájazdy ...............................

- detské rekreácie ...............................

- kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť ................................

- zdravotná starostlivosť ................................

- doplnkové dôchodkové sporenie 130.-

- servisné poukážky

- dary/dovŕšenie 60 rokov veku 200eur a 1. odchod do SD 100eur/ 2 200.- Prevod do ďalšieho roka: 128,82

**Spolu: 3298,82**

Článok3

**Použitie a čerpanie sociálnehofondu**

1. Stravovanie
	1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálninad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume€.
	2. Zamestnávateľposkytujezamestnancomnazávodnéstravovaniemimoškolskejjedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume€.
2. Doprava do zamestnania aspäť
	1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnejmzdyzamestnancavnárodnomhospodárstve(ďalejNHSR)zistenejŠtatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorífond.
	2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume.......€, ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dvamesiace,
	3. Príspevoksakrátinapolovicu,akpracovnýúväzokzamestnancajemenšíakopolovičný

pracovnýúväzok.

* 1. Zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH SR zistenej ŠU SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond a cestovné náklady presahujú (napr. 20 €) poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške%.
1. Sociálna výpomocnenávratná

**charakteristika:** (sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca, odstraňovanie alebo zmierenie následkov živelných udalosti alebo dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia je poskytnutá z prostriedkov sociálneho fondu v úhrnnej výške najviac **2 000 €** za zdaňovacie obdobie len od jedného zamestnávateľa je od dane oslobodená. Oslobodenie od dane sa týka len vyššie uvedenýchmožností.)

* 1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúcepovolaniedoskončeniaveku25rokov,ďalejdeti,ktorésútelesne,zmyslovoalebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy€,
	2. Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vovýške:
		1. pri1 dieťati €,
		2. pri 2 deťoch €,
		3. pri 3 aviac deťoch €.
	3. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie vrodine.
	4. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma, dlhodobá pracovná

neschopnosť poskytnúsociálnuvýpomoc diferencovane, vovýške:

* + 1. 1/10 z vyčíslenej škodydosumy €,
		2. ak je škoda vyššia ako......... € maximálnevo výške €.
		3. ak je výška dávky vyplácaná sociálnou poisťovňou nižšia ako ...€ a pracovná

neschopnosť trvá viacako mesiacov

Prílohy k žiadosti o sociálnuvýpomoc:

* + potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výškeškody,
	+ potvrdenie poisťovne o výške úhradyškody,
	+ fotokópia listu vlastníctvanehnuteľnosti,
	+ potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vznikuudalosti.
	+ doklad o pracovnej neschopnosti, výška dávok vyplácaných sociálnoupoisťovňou

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii vrodine:

1. Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečenímdovýšky €.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomocobsahuje:

* + potvrdenie o nákupeliekov,
	+ odporúčanie nákupu liekovlekárom.
1. Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradízdravotná

poisťovňa,.) diferencovanedo výšky €.

Prílohy k žiadosti o sociálnuvýpomoc:

* + potvrdenie o výkone zdravotného úkonu,alebo
	+ potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
	+ potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov (z tohovyčíslené:

náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradípoistenec).

1. V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky €.

Výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárneroky).

Sociálna výpomocnávratná

* 1. Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky ....... €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpizamestnávateľovi.
	2. Pri skončení pracovného pomeru sa zamestnanec zaviaže vrátiť sociálnu návratnú výpomoc domesiacov.
	3. Odpustenienávratnejsociálnejvýpomocijemožnépoindividuálnomposúdeníprípadu

zamestnávateľom v spolupráci s odborovouorganizáciou.

* + 1. Zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac všakdovýšky €.
		2. Zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu vo výške€.
1. Zdravotnástarostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispejena:

1. ambulantnú liečbu do výšky € na základe žiadosti a potvrdenia o zaplateníliečby,
2. rehabilitáciu do výšky ........ € pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu,
3. poukaz na ambulantnú kúpeľnú liečbu vo výške % (napr. raz za dvaroky).
4. **Rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily** Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizovanézamestnávateľom aodborovou organizáciou na doplnkové rekreácie zverejnené v Aktualitách zväzu najviacdovýšky €najedenpobytvrokunazamestnanca.Účastníkjepovinnýv

prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady naosobu.

1. Exkurzno-vzdelávaciezájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoľovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do sumy ... €. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady naosobu.

1. Detskérekreácie

Zamestnávateľ prispieva na regeneračno-oddychový pobyt organizovaný pre detizamestnancovdosumy €, podľa sociálnej situácie v rodine. Účastník je povinný vprípade

neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady naosobu.

1. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športováčinnosť
	1. 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 materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální vo výške....... € naosobu.
	2. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované

zamestnávateľom a odborovou organizáciou, podľa plánučinnosti:

* volejbalovýturnaj,
* stolnotenisovýturnaj,
* plaváreň - permanentky platia i pre rodinných príslušníkov a bývalýchzamestnancov.
1. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

* pri dovŕšení 50-teho a 60-tehoroku života, ak sa nezúčastnil poznávacieho resp. pobytového zájazdu poskytne príspevok na tuzemskú rekreáciu vo výške ceny ambulantného kúpeľného liečebnéhopoukazu,
* pri prvom odchode do dôchodku vo výške €,
* za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške €,
* za záchranu života vo výške €.

Tieto zásady sú súčasťouKZ.

...PaedDr. Katalin Takács... ....Karolína Flaškárová...

zamestnávateľ odborováorganizácia