

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA ROK 2023-2024**

Kolektívna zmluva na rok 2023-2024

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Strednej odbornej škole pedagogickej - Pedagógiai Szakközépiskola v Lučenci, organizačné číslo 73-2213-006, zastúpenou Mgr. Evou Paukovou, predsedníčkou odborovej organizácie, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy a na základe plnomocenstva zo dňa 6.9.2021

a

**Strednou odbornou školou pedagogickou - Pedagógiai Szakközépiskola
Komenského 12, 984 18 Lučenec
IČO: 00162809
v zastúpení Mgr. Ondrej Nociar, riaditeľ školy
(ďalej zamestnávateľ)**

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2023-2024

Kolektívna zmluva je uzatvorená podľa § 2 ods. 3 pís. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2023-2024.

Prvá časť **Úvodné ustanovenia**

Článok 1 **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 6.9.2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Evu Paukovú, predsedníčku odborovej organizácie a členov výboru ZO Mgr. Evy Zubovej a Beáty Debnárovej. Splnomocnenie zo dňa 6.9.2021 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 24.06.2002 v znení Dodatku č. 1 zo dňa 01.12.2005, č. 3623/2005/ODDS, Dodatku č. 2 zo dňa 31.08.2006 č. 4530/2006/ODDS-022, Dodatku č. 3 zo dňa 31.08.2018 č. 5601/2008/ODDS-006 a Dodatku č. 4 zo dňa 01.08.2018 č. 1046/2018/OŠ-264. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023-2024 pre zamestnávateľov „KZVS“, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme “ZOVZ”.

Článok 2 **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

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

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

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

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

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede (s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky) a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru / § 240 ods. 8 ZP/ ide o zamestnanca ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ.

Na zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na doma (Home office), resp. tele prácu, sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 9.1.2023 a končí dňom predchádzajúcim platnosti novej KZ .

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ" a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré sa zakladajú na finančných nárokoch, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej doručenia.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ zverejnením na webovej stránke školy

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

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7 **Odmeňovanie, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať na odmeňovanie zamestnancov zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, vnútorný platový predpis SOŠPg a KZ na príslušný kalendárny rok.

(2) Objem mzdových prostriedkov zodpovedá čiastke, ktorá je schválená v rozpočte školy.

(3) Zamestnávateľ bude postupovať podľa Novelu zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní, zákona č. 318/2018 Z.z.. Účinnosť novely od 01.01.2020.

a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu, platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede.

b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu platovej triedy a pracovnej triedy v ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 % (§ 13 b), zákon 553/2003 Z. z, ďalej len „OVZ“).

(4) Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

(5) Prekážka na strane zamestnávateľa – podľa § 250b ods. 6 novely Zákonníka práce č. 66/2020 Z.z. v prípade, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.

Podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce v prípade, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v ods. 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Článok 8 **Osobné príplatky a odmeny**

V zmysle § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:

a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,

b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,

c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

(1) Zamestnávateľ zaväzuje využívať účel odmeny a osobného príplatku na ocenenie splnenia mimoriadnej pracovnej úlohy a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Výšku určí zamestnávateľ na základe mzdových prostriedkov určených na tento účel.

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku a odmeny zamestnávateľ bude zohľadňovať pri ich priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí jubilea:

50 rokov veku – do výšky jeho jedného funkčného platu,

60 rokov veku – do výšky 50% z jeho funkčného platu.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne a to najneskôr v 15. 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 najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 8 ZP).

Článok 10

Odstupné a odchodné

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

a) jeho jedného funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov

b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.

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

a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

(3) 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 vyplatí zamestnancovi **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, 2 ZP v sume jeho jedného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru do 10 pracovných dní po jeho skončení písomnou formou.

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

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

Ak zamestnávateľ dáva zamestnancovi výpoveď v zmysle § 63 ods.1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je výpovedná doba zamestnanca:

a) **3 mesiace**, ak **pracovný pomer** zamestnanca a zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej 5 rokov**

b) **2 mesiace**, ak **pracovný pomer** zamestnanca a zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov**

c) **1 mesiac**, ak **pracovný pomer** zamestnanca a zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **menej ako 1 rok**

Podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. v znení účinnom od 1. januára 2022 „*Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.*“.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) Zamestnávateľ odvádza príspevky len na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS).
- (2) Príspevok zamestnanca na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) bude minimálne **3 eurá** mesačne.
- (3) Príspevok zamestnávateľa budú **2%** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS.

Článok 12

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho 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 13

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37,5 hodiny týždenne.

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

(3) Pevný pracovný čas je stanovený podľa jednotlivých úsekov v internom predpise školy (Pracovný poriadok).

(4) Na účely zabezpečenia evidencie pracovného času, práce nadčas a nočnej práce (§ 99 ZP), sú zamestnanci povinní denne osobne zaznamenávať začiatok a koniec časového úseku, v ktorom vykonávali prácu, alebo mali nariadenú alebo dohodnutú prácu nadčas alebo pohotovosť.

(5) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v § 142 ods. 1 a 2 (napr. chrípkové prázdniny, ...), zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného platu.

(6) Zamestnávateľ určuje, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikne v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) v prvom bode a písm. c) v prvom bode sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku na kalendárny rok za každú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru – a to:

- ak zamestnanec nastúpi do zamestnania v mesiacoch január – apríl 7 dní
- ak zamestnanec nastúpi do zamestnania v mesiacoch máj – august 5 dní
- ak zamestnanec nastúpi do zamestnania v mesiacoch september – december 3 dni.

Ďalšie predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu

V zmysle § 48 ods. 4 ZP sa obe strany dohodli, že ďalšie predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky (§ 48 ods. 4 ZP) možno dohodnúť len pri vykonávaní prác z dôvodu zastupovania zamestnanca (počas MD, RD alebo dlhodobej PN – písm. a) ods. 4 § 48 Zákonníka práce.

Článok 14 **Dovolenka na zotavenie**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň u pedagogických a odborných zamestnancov, aj nepedagogických zamestnancov.

(2) Základná výmera dovolenky

– pedagogickí zamestnanci - 40 + 5 dní

- nepedagogickí zamestnanci - základná výmera 20 dní + 5 dní

- nad 33 rokov veku 25 dní + 5 dní

(3) Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov s plánom čerpania dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom výboru ZO OZ.

Tretia časť **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

Článok 15 **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16 **Riešenie kolektívnych sporov, iných sporov a sťažností**

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ,/ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi/ v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

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

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 € .

Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

(5) Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, alebo námiet v prvej inštitúcii na úrovni zamestnávateľa, resp. odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona NR SR č.9/2009 Z.z. o sťažnostiach.

(6) Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.

(7) Súhlas, prerokovanie a informovanie príslušnej odborovej organizácie sa potvrdí pečaťou a podpisom predsedu ZO.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.
- (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 na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.

Článok 18

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 povinností vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) miestnosť, vrátane bežného vybavenia a úhradou prevádzkových nákladov, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) prístup k bezodplatnému používaniu telekomunikačnej a výpočtovej techniky za účelom telefonického spojenia a počítačového spojenia na prijímanie a odosielanie elektronickej komunikácie a používania internetu,
 - f) bezodplatné používanie miestnosti za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov (úprava rozvrhu vyučovania).
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods.1a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu., najmenej však:
 - predseda výboru ZO 4 dní v roku,
 - členovia výboru ZO 1 deň v roku,
 - členovia komisie BOZP 1 deň v roku.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO 1 deň v roku,
 - členovia komisie BOZP 1 deň v roku.

Článok 19

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie, alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)

b) prerokovať:

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.8 písm. a/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

c) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 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 :
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) 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.2a 4 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 rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 nariadenia vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancom (§ 141a ZP)

- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP)
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
 - 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 (§ 23 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)
- e) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP)

Článok 20

Pracovný pomer na dobu určitú

Zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát podľa ustanovenia §48 ods. 2,

Dalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu podľa § 48 ods. 4, písm. d) Zákonníka práce pre kategórie pedagogických zamestnancov, ktorí:

- a) vykonávajú prácu učiteľa predmetov náboženská výchova - pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 Zákonníka práce na kratší pracovný čas
- b) vykonávajú prácu pedagogického asistenta - pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 Zákonníka práce na kratší pracovný čas
- c) pre kategóriu zamestnancov ZŠS, ktorí vykonávajú prácu pomocnej sily v školskej jedálni
- d) pre kategóriu nepedagogických zamestnancov, ktorí vykonávajú pomocnú administratívnu prácu
- e) u zamestnancov, ktorých pracovná činnosť je v rozsahu najviac 10 hodín týždenne bude zamestnávateľ postupovať podľa § 228 a) zákona č. 311/2001 Z.z. ZP dohody o pracovnej činnosti.
- f) pre kategórie odborných zamestnancov (školský špeciálny pedagóg, školský psychológ, sociálny pedagóg, liečebný pedagóg) – pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 Zákonníka práce na kratší pracovný čas.

Článok 21

Záväzky odborovej organizácie

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

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

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

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 22 **Ochrana práce**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

- a/** zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP
- b/** pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- c/** zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- d/** kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky , príčiny porúch a havárií
- e/** zisťovať nebezpečenstvo a ohrozenie, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami školy (§ 6 os. 1 písm. c/ zákona o BOZP)
- h/** vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie
- i/** vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti
- j/** odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti (9 ods. 2 zákona o BOZP)
- k/** poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana ich zdravia a života, bezplatne OOP (§ 6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP).
- l/** dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov .V prípade porušenia zákona zosobniť pokutu zamestnancom porušujúcim zákon. Č.377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov.
- o/** bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- m/** vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- n/** poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- o/** zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- r/** kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- s/** kontrolovať vydaný zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- t/** umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- u/**znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 23

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP :

a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať

c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach

d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne :

-1-krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu

-1-krát za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

Článok 24

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, pričom sa mu odporúča zúčastniť sa preventívnej prehliadky raz za dva roky. Prehliadku si môže uplatniť podľa zákona č.577/2004 Z.z. o rozsahu uhrádzanej starostlivosti – verejné zdravotné poistenie.

b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.)

Článok 25

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených § 152a zákona č. 311/2001 Z.z. ZP.

Príspevok na rekreáciu zamestnancom obsahuje samostatná vnútorná smernica a Príloha KZ o tvorbe a použití sociálneho fondu.

Článok 26 **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku v **školskej jedálni**, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa ustanovenia § 152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce poskytnúť stravovanie aj počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ZP).

(2) Počas dní neprevádzkovania školskej jedálne – zamestnávateľ stravovanie zabezpečí formou stravných lístkov, pričom hodnota stravného lístka je v súlade s ustanoveniami § 152 Zákonníka práce.

(3) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(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 0,50 eura na jedno hlavné jedlo.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravu aj zamestnancovi v pracovnom pomere, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu menej ako štyri hodiny, ak na pracovnú zmenu nastúpi.

(7) Zamestnávateľ umožní v **školskej jedálni** stravovanie aj iným osobám nasledovne:

a) bývalí zamestnanci zamestnávateľa - za plnú sumu ceny stravného lístka;

b) žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa, počas športových súťaží a iných akcií na školách - za cenu, ktorá sa skladá z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a platného normatívu pre zariadenia školského stravovania, vydaného MŠVVaŠ SR;

c) iné dospelé osoby, ktoré vykonávajú služby škole (školský bufet) - za plnú sumu ceny stravného lístka.

(8) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca - v prípade lekárskeho vyšetrenia zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka.

(9) Počas dní, keď je školská jedáleň mimo prevádzky – zamestnávateľ stravovanie zabezpečí formou stravných lístkov a finančným príspevkom na stravovanie, pričom hodnota stravného lístka, ako aj finančný príspevok je v súlade s ustanoveniami § 152 Zákonníka práce.

Zamestnávateľ sa na spôsobe stravovania počas vyššie uvedeného obdobia vopred dohodne so zamestnancom, pričom zamestnanec je svojím výberom viazaný počas nasledujúcich 12 mesiacov odo dňa výberu.

Článok 27 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

a) 5 pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,

b) 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie I. alebo II. atestácie,

c) ďalších 5 pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca.

(3) Pracovné voľno podľa ods. 2) čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 28
Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelaom je vo výške 1%
 - b) ďalším prídelaom vo výške 0,05%
 - c) doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 %.
- zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria prílohu tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 29
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy jedenkrát ročne – vo februári nasledujúceho roku.

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

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

(4) Kolektívna zmluva je platná do obdobia schválenia novej KZ.

V Lučenci dňa 5.1.2023

Mgr. Mgr. Eva Pauková
predseda ZO OZPŠaV

Mgr. Ondrej Nociar
riaditeľ školy