

# **Kolektívna zmluva**

pre zamestnancov ZŠ s MŠ Plaveč, Školská 93 065 44 Plaveč

**na rok 2023**

Základná škola s materskou školou v Plavči, Školská 93, 065 44 Plaveč, IČO: 37872907 zastúpená riaditeľkou školy Mgr. Annou Servilovou

a

Základná organizácia pri Základnej škole s materskou školou Plavči, Školská 93, zastúpená Mgr. Renátou Kosturskou splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 2. 1. 2023

uzatvárajú

Kolektívnu zmluvu na rok 2023

## 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. Oprávnenie rokovať a uzatvárať KZ vyplýva zo zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, stanov odborovej organizácie a plnomocenstva výboru ZO ktorý tvorí prílohu č. 1 tejto KZ.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou a oprávnenie rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- 3) Na účely tejto KZ sa používajú spoločné označenia odborovej organizácie a zamestnávateľa ako „zmluvné strany“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 skratka „KZVS“.
- 4) Zamestnávateľ uznáva v zmysle ZP svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zároveň sa zaväzujú, že nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie a budú vystupovať ako zmluvné strany tejto KZ.
- 5) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 6) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere aj na kratší pracovný čas (podiel nárokov v súlade s percentuálnym zastúpením pracovnej doby), nie pre práce na dohodu a brigádnikov.
- 7) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, a to na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán.
- 8) Zmluvné strany sa zaväzujú „doplnkom ku KZ“ zmeniť ustanovenia tejto KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto bez obmedzenia.
- 9) Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia účinnosti.

- 10) Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

## **Článok 2**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.
- 3) Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 4) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47ods. 2 ZP

## **Druhá časť**

### **Individuálne vzťahy, právne nároky, práva zamestnancov z KZ a KZVS**

## **Článok 3**

### **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok, ktorý je triednym učiteľom v jednej triede v sume 5% tarifného platu najvyššej platovej triedy a uvádzací príplatok 4% tarifného platu a príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca 6% tarifného platu.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30% a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo v sviatok, patria mu aj príplatky podľa odseku 5 až 7 (§ 19 OVZ).

- 3) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 zákona 553/2003.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnanca okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca v najvyššej platovej tarife platovej triedy do ktorej zamestnanca zaradil závisle od dĺžky započítanej praxe.

#### Článok 4

##### Osobné príplatky a odmeny

- 1) Zamestnávateľ sa 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 pre poskytnutie osobných príplatkov a odmien zamestnancov po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
- 3) 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).
- 4) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
- 5) Okrem ods. 5 zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu (§ 20 OVZ) za prácu:
  - a) pri príležitosti obdobia letných dovolení — vypláca sa v mesiac jún príslušného kalendárneho roka,
  - b) pri príležitosti vianočných sviatkov — vypláca sa v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.
- 6) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho **funkčného platu** (§ 20 ods. 1 písm.c/ OVZ).
- 7) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za mimoriadne zásluhy pri dovŕšení veku 60 rokov odmenu vo výške jeho **funkčného platu**.

## **Článok 5**

### **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v zmysle platnej legislatívy plat jedenkrát mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca na osobné účty zamestnancov
- 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 môže vyplatiť plat v hotovosti tomu zamestnancovi, ktorý si o to požiada.

## **Článok 6**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca:
  - a/ 3% zo mzdy účastníka pre zamestnancov do 50 rokov
  - b/ 4% zo mzdy účastníka pre zamestnancov nad 50 rokov a viac
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

## **Článok 7**

### **Odstupné a odchodné**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. I písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
  - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trvale najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písmeno a/ alebo písmeno b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume ( § 76 ZP ods. 2 /:
- a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov,
  - d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) **šest'násobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a ods.1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 4) Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní.
- 5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 6) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods 1.ZP.

## Článok 8

### Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

- 1) V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a  $\frac{1}{2}$  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  $\frac{1}{4}$  hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- 3) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe a s platnosťou najmenej na týždeň. (§ 250b ZP)
- 4) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom:
  - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
  - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
- 5) Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach kuchár/ka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník/kurič/. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.
- 6) Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť a opätovne dohodnúť viackrát za sebou pri zamestnancoch, ktorí sú prijatí do pracovného pomeru v rámci národných alebo iných projektov EÚ, v ktorých sa refunduje mzda týchto zamestnancov po dobu trvania projektu z prostriedkov EÚ.
- 7) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o ďalších 10%.



Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10% a od 1. septembra 2023 o ďalších 12%.

## Článok 9

### Dovolenka na zotavenie

- 1) Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov s plánom čerpania dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom výboru ZO OZ.
- 2) V čase vedľajších prázdnin poskytne zamestnávateľ vzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť aj mimo pracoviska v dĺžke trvania 4 dni (prvý deň pred vianočnými prázdninami, jeden deň po vianočných prázdninách v januári, pondelok a utorok cez jaré prázdniny.)  
V odôvodnených prípadoch môže RŠ po dohode so zástupcami odborov presunúť študijné voľno na iný deň, napr. keď zamestnanec musí pracovať, alebo je vyslaný na pracovnú cestu.
- 3) Členom OZ pedagogickým pracovníkom sa navýši dovolenka o dva dni na štúdium odborárskych materiálov.
- 4) Členom OZ nepedagogickým pracovníkom sa navýši dovolenka o štyri dni na štúdium odborárskych materiálov.
- 5) Po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec čerpať päť dní dovolenky podľa potreby zamestnanca (dovolenka s ktorou disponuje zamestnanec) za kalendárny rok mimo školských prázdnin.
- 6) V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec čerpať aj viac ako päť dní dovolenky počas kalendárneho roka mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody.
- 7) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky zamestnávateľ oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. (250b ZP).
- 8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi formou benefitu jeden deň pracovného voľna pri príležitosti narodenín:
  - a) zamestnanec si uplatní pracovné voľno v aktuálny deň narodenín,
  - b) v prípade, že deň narodenín pripadne na víkendové dni, zamestnanec si uplatní pracovné voľno hneď v nasledujúci pracovný deň,

- c) v prípade, že deň narodenín pripadne na školské prázdniny, zamestnanec si uplatní pracovné voľno v daný

### **Tretia časť**

## **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

### **Článok 10**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) v oblasti stravovania prispievať na stravovanie v zmysle ZP, ale aj zo sociálneho fondu
- b) v oblasti starostlivosti o kvalifikáciu starať sa o prehľbovanie, prípadne zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov
- c) vyplatiť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca
- d) v oblasti starostlivosti o zdravie umožniť vstupné a pravidelné preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnancov na náklady zamestnávateľa (raz za 5 rokov) a vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými a zdravotnými (lekárničky) potrebami.
- e) pravidelne prispievať do sociálneho fondu (ďalej len SF), kde celkový prídelený bude tvorený:
  - povinným prídelením vo výške 1,0 %
  - ďalším prídelením vo výške 0,50 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, podľa zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje utvárať pracovné podmienky, podmienky ochrany práce, podmienky zamestnávania, spolurozhodovania prerokovania a uplatnenia práva na informácie ako aj kontrolnú činnosť odborovej organizácii:

- a) vyžiadať predchádzajúci súhlas odborovej organizácie a rozhodnúť po prijatí námietok, podnetov a pripomienok o dohode s ňou (písomne alebo potvrdenie na príslušnom dokumente) pri:
- vydaní pracovného poriadku
  - výpovedi alebo okamžitom zrušení pracovného pomeru
  - vydaní predpisov a pravidiel BOZP
  - určení začiatku a konca pracovného času vrátane prestávky na jedenie

- určení a rozsahu práce nadčas
- určení hromadného čerpania dovoleniak
- vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ môže zamestnancovi pridelovať prácu s poskytnutím jeho 60% funkčného platu
- určení prídely, čerpania a použitia sociálneho fondu

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku
- o prechode práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (aj práce na dohodu, brigády) pri ich vzniku
- o možnostiach pracovných miest u zamestnávateľa o hromadnom prepúšťaní
- zrozumiteľným spôsobom slovne na začiatku roka o prijatí rozpočtu, o limite mzdových prostriedkov, ktoré určil zriaďovateľ, o prípadných zmenách a použití týchto prostriedkov, ako aj o výsledkoch hospodárenia za príslušný rok

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia pri prechode práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov
- opatrenia ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody ak náhrada škody presahuje 33 €.
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze
- o organizačných zmenách, ktoré sa považujú za obmedzenie, zastavenie činnosti zamestnávateľa

## Článok 11

### Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonávať kontrolnú činnosť v zmysle ZP a § 239
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom odborovej organizácie na školenie predsedov a členov komisie BOZP.
3. Zamestnávateľ sa v rozsahu svojej pôsobnosti zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie a ochranu práce v tomto záujme bude:
  - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické a organizačné opatrenia podľa predpisov na zaistenie BOZP
  - b) pravidelne oboznamovať s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich i ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
  - c) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP — prevencia, technické prostriedky, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií
  - d) zisťovať, objasňovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a viesť ich evidenciu
  - e) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP (školenie, vyšetrowanie, kontrola)
  - f) vypracovávať koncepciu politiky BOZP a program jej realizácie
  - g) vykonať najmenej raz ročne pravidelnú previerku BOZP pracoviska v spolupráci s odborovou organizáciou
  - h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
  - i) poskytovať zamestnancom bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky a riadne s nimi hospodáriť (udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať na základe nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia)
  - j) dbať na to, aby sa neohrozovalo zdravie zamestnancov fajčením na pracoviskách
4. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať (nezávisle ale aj v súčinnosti so zamestnávateľom) kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa (ZP § 149)  
Zmluvné strany sa dohodli:

- a) na súčinnosti pri riešení písomných nárokov a sťažností vyplývajúcich z tejto KZ (zamestnanec si individuálne nároky písomne nárokuje u zamestnávateľa, tie podliehajú schváleniu odborovej organizácie)
- b) na súčinnosti zmluvných strán pri poskytovaní informácií umožňujúcich splnenie záväzkov z KZ
- c) na racionálnom riešení zabezpečenia nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie (miestnosť so zariadením, platenie prevádzkových nákladov, priestor na zverejňovanie informácií, používanie telefónnej linky).
- d) na vykonaní vyhodnotenia plnenia tejto KZ do 30 dní, ak o to požiadajú jedna zo zmluvných strán písomne

## Článok 12

### Záverečné ustanovenia

Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2023. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Nadobúda účinnosť 3. januára 2023 a končí do vypracovania a podpísania novej kolektívnej zmluvy.

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch: 1x archív, 1x zamestnávateľ, 2x ZO OZ.

V Plavči, 2. 1. 2023

.....  
Mgr. Renáta Kosturská

predseda ZO OZ PšaV pri ZŠ s MŠ Plaveč

.....  
Mgr. Anna Servilová

riaditeľ ZŠ s MŠ Plaveč

## PRÍLOHA č.1 ku KZ na rok 2023

### PLNOMOCENSTVO

Výbor Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ s MŠ v Plavči, Školská 93, IČO 73-1014-710 splnomocňuje týmto Mgr. Renátu Kosturskú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2023 v mene našej základnej organizácie.

Plaveč 2.01. 2023

.....  
Za výbor ZO tajomníčka Mgr. Anna Koršňáková

Plaveč 2.01. 2023

Plnomocenstvo prijímam

.....  
Predseda ZO OZ PšaV Mgr. Renáta Kosturská

## **PRÍLOHA č. 2 ku KZ pre rok 2023**

### **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu pre rok 2023**

#### **Všeobecné ustanovenia:**

- 1) Tieto zásady upravujú tvorbu a následné použitie sociálneho fondu (ďalej len SF). Odborová organizácia sa podieľa na tvorbe týchto zásad a spolurozhoduje (odsúhlasuje) použitie SF. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom a ojedinele rodinným príslušníkom.
- 2) V priebehu roka sa jednotlivé položky SF môžu upravovať a meniť podľa aktuálneho stavu finančných prostriedkov na účte SF v súlade s potrebami zamestnancov školy po vzájomnej dohode zmluvných strán.
- 3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho kalendárneho roka.
- 4) Prostriedky SF sa vedú na osobitnom účte. Na tento účet sa finančné prostriedky odvádzajú vo výške 1/12 a to do 15 dní po začatí každého mesiaca vo forme preddavkov. z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu.
- 5) Zamestnávateľ odsúhlasí všetky výdavky zo SF, v zmysle týchto zásad, s predsedami ZO OZ PŠaV pri ZŠ s MŠ v Plavči.
- 6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení s prostriedkami zo SF zodpovedá hospodárska pracovníčka školy Mária Pekárová.

## Rozpočet sociálneho fondu pre rok 2023

### **Prijmy do SF na rok 2023:**

Predpokladaný príjem SF na rok 2023.....	5809 €
- povinný prídelen vo výške 1 % .....	3 873 €
- ďalší prídelen vo výške 0,50 % .....	1936 €
Zostatok z predchádzajúceho roku .....	675, 28€
<b>Spolu :</b> .....	<b>6484,28 €</b>

### **Plánované výdavky SF na rok 2023**

a) Stravovanie .....	2560 €
b) Sociálna výpomoc nenávratná .....	400 €
c) Sociálna výpomoc pri narodení dieťaťa .....	100 €
d) Dary pri životných jubileách .....	200 €
e) Rekondičné pobyty, zdravotná starostlivosť.....	500 €
f) Pri prvom odchode do dôchodku .....	200 €
g) Kultúrne spoločenské a vzdelávacie podujatia.....	800 €
h) Rezortný deň školských pracovníkov+ finančná odmena .....	1500 €
ch) Začiatok a koniec šk. roka .....	200 €



## Zásady pre použitie sociálneho fondu pre rok 2023

### a) Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie vo výške 0,50 € na jedno hlavné jedlo počas roku 2023 za každý odpracovaný deň (výkon práce min. 4 hod., neposkytuje sa pri dovolenke, čerpaní náhradného voľna, lekárskom ošetrovaní ani inej neprítomnosti na pracovisku).

### b) Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu nenávratnú výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine::

- pri úmrtí člena rodiny (manžel, manželka, deti, druha, družky) 200 € pri dlhodobej pracovnej neschopnosti viac ako 5 mesiacov maximálne 100 €.
- pri živelnej pohrome a vzniknutej škode a to v pomernej čiastke (podľa počtu podaných žiadostí), najviac však do výšky 200 € ;

Za živelnú pohromu sa bude považovať: požiar, záplava, víchrica, krupobitie, poškodenie bleskom s následkom bezprostredného ohrozenia bývania

Zamestnanec po splnení podmienok (vzniknutá škoda) písomne požiada zamestnávateľa o nenávratnú sociálnu výpomoc a doloží potvrdenie orgánu samosprávy o výške škody.

Žiadosť následne prejde schvaľovaním zamestnávateľom a vo výbore ZO. Po schválení bude zamestnanec oboznámený s výškou schválenej sumy a ďalšími podmienkami. Evidenciu nenávratných sociálnych výpomocí vedie poverený pracovník školy.

### c) Dary pri spoločenských udalostiach a životných jubileách

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po nadobudnutí nároku:

- 1) pri dovŕšení jubilea — 50 rokov života v sume 100 €;
- 2) pri dovŕšení jubilea — 60 rokov života v sume 100 €;
- 3) pri prvom odchode do dôchodku (starobného, invalidného) v sume 200 €;
- 4) na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca jeho najbližšieho člena rodiny v sume 30 €
- 5) pri narodení dieťaťa v sume 100 €
- 6) pri príležitosti Rezortného dňa školských pracovníkov poskytne zamestnancovi odmenu v sume 50 €

#### d) Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení podľa rozpočtu a na organizovanie spoločenských posedení pri príležitosti Rezortného dňa školských pracovníkov, pri slávnostnom otvorení a ukončení školského roka vo výške 20 € na osobu.

Zo sociálneho fondu sa poskytne k Vianociam peňažná poukážka alebo darček v sume 20 € na osobu. Pri určovaní hodnoty poukážky pre zamestnanca sa zohľadňuje veľkosť úväzku a počet odpracovaných mesiacov.

Finančná rezerva - Finančné prostriedky SF z tejto položky budú použité po dohode zamestnávateľa a ZO OZ pre potreby všetkých zamestnancov pri nepredvídaných okolnostiach.

#### **Záverečné ustanovenie**

- 1) V zmysle zákona MF SR č. 366/1999 Z. z., 36, ods. 2, písm. d) o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov sú príjmy z položky SF zdaňované osobitnou sadzbou dane podľa zákona MF SR č. 152/1994 Z. z. - 7 0 sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
- 2) Tieto zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu sú súčasťou KZ na rok 2023 ako príloha a nadobúdajú účinnosť spolu s účinnosťou KZ.

