

**Základná škola, Levočská 6, 064 01 Stará Lubovňa
IČO: 355 346 99**

a

Kolektív zamestnancov základnej školy zastúpený výborom Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Levočská 6 v Starej Lubovni, IČO: 42236193

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

v zmysle § 2 a 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 11. 01. 2023 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Základnej škole Levočská 6, v Starej Ľubovni, IČO: 42236193, zastúpenou Mgr. Miriam Hnatkovičovou, oprávnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Starej Ľubovni, Levočská 6, IČO: 35534699, zastúpenou RNDr. Petrom Högerom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

PRVÁ ČASŤ VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 stanov odborovej organizácie, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, je oprávnený na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Podpisové právo za ZO má Mgr. Miriam Hnatkovičová, predsedníčka odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 01. 1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívnej zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“- zákon č. 553/2003 Z. z., zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“ - zákon č. 552/2003 Z. z.

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.
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. KZ sa 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.

3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods.5 písm. b a ods. 6 zák. č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. 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 podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných 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

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Príplatok za riadenie

1. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.
2. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je

zaradený, zvýšenej o 14%, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneho organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do druhej kategórie v sume 15% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky:

- a) pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva **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 o 14%,
- b) 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% (§ 13b OVZ),
- c) 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 triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%.

Osobný príplatok

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 (§ 10 OVZ).
2. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ finančné prostriedky podľa možnosti ekonomickej situácie v danom kalendárnom roku.
3. V prípade nedostatku finančných prostriedkov zamestnávateľ si vyhradzuje právo upraviť výšku osobného príplatku alebo osobný príplatok pozastaviť.
4. Kritériá určenia osobného príplatku určí zamestnávateľ vo vnútornom mzdovom predpise.

Príplatok za profesijný rast pedagogického zamestnanca

1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
 - a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
2. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % 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 eurocentov nahor.
4. Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
5. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
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 odbornému zamestnancovi.
8. 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 predchádzajúceho zamestnávateľa.
9. Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. 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.

Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

1. 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 maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
2. Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
 - a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
 - b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
 - c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
3. 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 eurocentov nahor.

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. rokov veku

1. Odmena pri dosiahnutí 50 rokov veku sa poskytne každému zamestnancovi vo výške jeho funkčného platu, ak sú splnené nasledovné podmienky:
 - a) zamestnanec v čase dovŕšenia 50 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky,
 - b) v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny a akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.
2. Ak zamestnanec nespĺňa niektorú z hore uvedených podmienok, bude mu vyplatená odmena zo sociálneho fondu vo výške 300,- € plus odvody.
3. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu (§20 OVZ) za prácu:
 - a) pri príležitosti obdobia letných dovolení – vypláca sa v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka,
 - b) pri príležitosti vianočných sviatkov – vypláca sa v mesiaci december príslušného roka.

Náhrada mzdy

1. V zmysle § 142, ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, že z vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy a ani nemá možnosť prideliť náhradnú patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej 60% priemerného zárobku.
2. Za vážne prevádzkové dôvody sa považuje rekonštrukcia objektov školy, odôvodnený nedostatok finančných prostriedkov na prevádzku školy, výplatu miezd a iných havarijných situácií.
3. Po ukončení prekážok v práci na strane zamestnávateľa zamestnancovi bude funkčný plat vyplácaný vo výške 100%.

Článok 8

Výplata platu a preddavku na mzdu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť plat za vykonanú prácu raz mesačne do 12. dňa 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 v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

3. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu. (§ 130 ods. 3 ZP). Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi preddavok na mzdu raz ročne v mimoriadnej situácii (úmrtie v rodine, živelná pohroma).

Článok 9 Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** 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, patrí po skončení pracovného pomeru **odstupné** (§76 ZP ods.1) v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí po skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 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, **odstupné** (§ 76 ZP ods. 2) v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
3. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť do Základnej školy na Levočskej ulici č. 6 v Starej Ľubovni do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť.
4. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru **po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok**, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, **odchodné** v sume **dvojnásobku** funkčného platu (§76a ods.1 ZP).
5. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné** v sume **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak mu **bol priznaný predčasný starobný dôchodok** na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. (§76a ods. ZP).
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.
7. Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.

Článok 10

Určenie platu zamestnancom v závislosti od dĺžky započítanej praxe

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí nie sú pedagogickými alebo odbornými zamestnancami, vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti a do platového stupňa podľa dĺžky započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10% a od 1. septembra 2023 o ďalších 12%.
Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (nepedagogickí zamestnanci) sa zvýši od 1. januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o 10%.
Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

1. Pracovný čas zamestnancov je zamestnávateľ povinný zverejňovať na verejne dostupnom mieste.
2. V zmysle § 85 ods. 8 ZP a KZVS, čl. II, ods. 1, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2023 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
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/záhradník/údržbár. 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.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku (KZVS č. II. ods. 2).
2. Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku.

3. Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov v kalendárnom roku.
4. V súlade s plánom dovoleniek a po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec čerpať päť dní dovolenky podľa potreby zamestnanca (dovolenka, s ktorou disponuje zamestnanec) za kalendárny rok mimo školských prázdnin.
5. V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec čerpať aj viac ako päť dní dovolenky počas kalendárneho roka mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody (pracovný poriadok školy).
6. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, 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).

TRETIA ČASŤ

KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 13

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výuku, pri splnení zákonných podmienok stanovených 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 14

Riešenie kolektívnych sporov

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 nespĺnenie 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.

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie podľa § 240 ods. ZP.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť členom odborového orgánu na výkon funkcie a na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. (§240 ZP). Členovia odborového orgánu budú voľno na činnosť odborovej organizácie čerpať priebežne výlučne počas prerušenia prevádzky školy a rozdelené pomernou časťou – 4 dni - predseda, a po 2 dni ostatní členovia výboru. Odborová organizácia nebude žiadať peňažnú náhradu za nevyčerpané voľno, ale trvať na dohodnutí zmeny termínu čerpania. Zamestnávateľ skontroluje, či predseda alebo člen výboru využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý mu bolo poskytnuté.
3. Zamestnávateľ poskytne zástupcovi zamestnancov pre BOZP voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na odborné školenia v nevyhnutnom rozsahu.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).
5. Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).

Článok 17

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovanie 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 predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),

- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- určenie prídela do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (§ 3, § 7 ods. 3 z. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP),
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
- objemu a použítí finančných prostriedkov na všetky zložky plátov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2023, ako aj o jeho zmenách,
- jedenkrát za polrok o použítí mzdových prostriedkov, poskytovať štatistické výkazy (ŠKOL 1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní (§ 229 ods. 2 a § 238 ods. 2 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa (§ 238 ods. 2 ZP).

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 od. 6 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 (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP),
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. 138/2019 Z. z.)

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade organizačných zmien bude prednostne uvoľňovať:

- zamestnancov, spĺňajúcich nárok na dôchodok
- zamestnancov, ktorých kvalifikáciu nemôže objektívne využiť

Zamestnávateľ sa ďalej zaväzuje, že nedá výpoveď z pracovného pomeru:

- osamelému zamestnancovi starajúcemu sa o nezaopatrované dieťa až do ukončenia prípravy dieťaťa na budúce povolanie s výnimkou zamestnanca, ktorý spĺňa nárok na starobný dôchodok
- zamestnancom – manželom, obom súčasne

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 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:
 - písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),

- zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods.1 písm. o/ zákona o BOZP),
- bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 zákona o BOZP),
- 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),
- odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- 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),
- poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b zákona o BOZP),
- 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),
- zabezpečiť zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b zákona o BOZP),
- zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b zákona o BOZP),
- kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b zákona o BOZP).

Článok 20

Kontrola v oblasti BOZP

Po dohode so zamestnávateľom vykonáva kontrolu nad stavom BOZP poverený zástupca zamestnancov.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Vybaviť pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem.
2. 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 z. č. 462/2003 Z. z.)
3. Zvýšiť zdravotnú starostlivosť o zamestnanca tým, že pravidelné preventívne prehliadky raz za dva roky, t. j. 1 deň, sa budú vykonávať na náklad zamestnávateľa.
4. Zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§ 79, ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)

5. Základná škola na Levočskej ulici č. 6 v Starej Ľubovni poskytne zamestnancovi neplatené voľno iba v prípade nutnosti ošetrovania blízkej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím, s ťažkou dlhotrvajúcou chorobou alebo na základe rozhodnutia riaditeľa školy, z vážnych dôvodov najviac na dobu troch mesiacov a v odôvodnených prípadoch po vzájomnej dohode s riaditeľom školy aj na dlhšiu dobu. Na neplatené voľno na uvedený účel sa nevzťahuje ustanovenie § 144 ods. 3 ZP.

Článok 22

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom 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 štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. 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 neskorších predpisov.
4. 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 0,30 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 23

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. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytované pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) 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 kratšie ako jeden kalendárny rok, 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 prevádzka pracoviska.

Článok 24 **Sociálny fond**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1%
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 25 **Použitie sociálneho fondu**

1. Stravovanie

V zmysle § 7 ods. 1 písm. a zákona č. 152/1994 Z. z. bude zamestnancom poskytnutý príspevok na závodné **stravovanie vo výške 0,30 € na jeden stravný deň**.

Príspevok bude uhradený na základe faktúry vystavenej vedúcou školskej jedálne za zamestnancov stravujúcich sa v školskej jedálni:

- a) I. polrok za obdobie od januára do júna
- b) II. polrok za obdobie od septembra do decembra

2. Regenerácia pracovnej sily

V zmysle § 7 ods. 1 písm. d zákona č. 152/1994 Z. z. bude zamestnancom poskytnutý príspevok na rehabilitačné služby podľa vlastného výberu v **hodnote 20 ,- €** na kalendárny rok.

Zamestnancovi budú za použité služby v danom mesiaci preplatené náklady, po predložení dokladov, spolu so mzdou za daný mesiac.

Poskytnutú ročnú finančnú čiastku je potrebné vyčerpať a doklady predložiť do konca mesiaca november daného roku.

3. Ostatné formy – kultúrno – spoločenské podujatia

V zmysle § 7 ods. 1 písm. c zákona č. 152/1994 Z. z. bude zamestnancom poskytnutý príspevok:

- a) Novoročné posedenie do výšky **20,- € na zamestnanca**
- b) Deň učiteľov do výšky **20,- € na zamestnanca**
- c) Ľubovoľné kultúrne podujatie do výšky **20,- € na zamestnanca**
- d) pri príležitosti ukončenia školského roka do výšky **25,- € na zamestnanca**
- e) Jednorazový príspevok organizácie na vykrytie nákladov na dopravu pri príležitosti ukončenia školského roka do výšky **200,- €**

4. Sociálna politika v oblasti starostlivosti o zamestnancov

V zmysle § 7 ods. 1 písm. h/ zákona č. 152/1994 Z. z. bude zamestnancom poskytnutý príspevok:

- a) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **finančný dar pri životnom jubileu 60 rokov vo výške 300,- € plus odvody**, ak u zamestnávateľa pracoval minimálne 15 rokov a pri životnom jubileu 50 rokov, ak nespĺňa podmienky z článku 7 KZ.
Životné jubileum sleduje referentka pre práce a mzdy a zamestnávateľ zodpovedá za jeho vyplatenie,
- b) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nezavinenie dostal do sociálnej a finančnej tiesne **sociálnu výpomoc vo výške 200,- € plus odvody v mimoriadnych prípadoch, ktorými sa rozumie úmrtie manžela, manželky alebo druhu a družky**.
- c) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi preplatenie cestovných nákladov do zamestnania a späť za mesiac máj, ak celkové mesačné náklady presiahnu 15,- €. Zamestnanec je povinný pripraviť doklad z internetu preukazujúci výšku jeho cestovných nákladov

a odovzdať to členovi odborového orgánu v mesiaci máj. Zamestnanec má nárok na preplatenie nákladov podľa počtu pracovných dní v mesiaci.

Článok 26 Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2023, nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák. č. 211/2000 Z. z.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.
3. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Stará Ľubovňa, 11. 01. 2023

73-1001-710
Základná organizácia OZ PŠ a V
na Slovensku
Základná škola, Levočská ul. 6
Stará Ľubovňa



Mgr. Miriam Hnatkovičová,

predsedníčka ZO OZ

Základná škola
Levočská 6
064 01 Stará Ľubovňa



RNDr. Peter Höger, riaditeľ školy

Plán dovoleníek na rok 2023

Pedagogickí zamestnanci:

6 týždňov počas letných prázdnin
1 týždeň počas jarných prázdnin
1 týždeň počas ostatných prázdnin
1 týždeň ostatné čerpanie

Zástupkyňa riaditeľ'a školy:

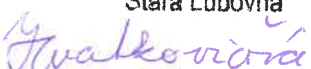
5 týždňov počas letných prázdnin
1 týždeň počas jarných prázdnin
2 týždne počas ostatných prázdnin
1 týždeň ostatné čerpanie

Ostatní nepedagogickí zamestnanci:


Školník	3 týždne 1 týždeň 2 týždne	počas letných prázdnin počas ostatných prázdnin ostatné čerpanie
Upratovačka	3 týždne 1 týždeň 2 týždne	počas letných prázdnin počas ostatných prázdnin ostatné čerpanie
Kuchárka	5 týždňov 1 týždeň	počas letných prázdnin ostatné čerpanie
Vedúca ŠJ	5 týždňov 1 týždeň	počas letných prázdnin ostatné čerpanie
Referentka/ekonomka	3 týždne 3 týždne	počas letných prázdnin ostatné čerpanie

Stará Ľubovňa, 11. 01. 2023

73-1001-710
Základná organizácia OZ PŠ a V
na Slovensku
Základná škola, Levočská ul. 6
Stará Ľubovňa


Mgr. Míriam Hnatkovičová,
predsedníčka ZO OZ

Základná škola
Levočská 6
064 01 Stará Ľubovňa


RNDr. Peter Höger, riaditeľ školy

Základná škola, Levočská 6, 064 01 Stará Ľubovňa

**Návrh tvorby a čerpania
sociálneho fondu na rok 2023**

Tvorba

Zostatok na účte k 01. 01. 2023	5 876,62 €
Povinný príděl 1,25%	8 760,- €

Spolu: 14 636,62 €

Čerpanie

1. Stravovanie zamestnancov	2 630,- €
2. Regenerácia pracovnej sily	920,- €
3. Kultúrno – spoločenské podujatia	
• Novoročné posedenie	920,- €
• Deň učiteľov	920,- €
• koniec školského roka	1 150,- €
• doprava na konci školského roka	200,- €
4. Ostatné formy – sociálna politika v oblasti starostlivosti o zamestnanca	
• cestovné	800,- €
• kultúrne podujatie	920,- €
• finančný dar pri životnom jubileu 2 zamestnanci	600,- €

Spolu 9 060,- €

Zostatok 5 576,62 €

Stará Ľubovňa, 11.01.2023
73-1001-710
Základná organizácia OZ PŠ a V
na Slovensku
Základná škola, Levočská ul. 6
Stará Ľubovňa

Miriam Hnatkovičová

Mgr. Miriam Hnatkovičová, predsedníčka ZO OZ

Základná škola
Levočská 6
064 01 Stará Ľubovňa

Peter Höger

RNDr. Peter Höger, riaditeľ školy

