# Základná škola v Gbeľanoch a

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri ZŠ Gbeľany**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**na rok 2024**

# K o l e k t í v n a z m l u v a

uzatvorená dňa 12. februára 2024 medzi zmluvnými stranami:

**Základnou organizáciou** Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Gbeľany, IČO 42347548, zastúpenou Mgr .Oľgou Kardošovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 1 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 9. februára 2024 ( ďalej Odborová organizácia)

### a

**Základnou školou** v Gbeľanoch, IČO: 37813072, zastúpenou **Mgr. Jurajom Repáňom,**

riaditeľom školy ( ďalej Zamestnávateľ )

nasledovne:

### 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 uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 1 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 9.2.2024, ktorým výbor odborovej organizácie , jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Oľgu Kardošovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

1. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7. 2002.Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu, vyplýva z funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
2. 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 označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka "ZO VZ“.

### Článok 2

**Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný

čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o vykonaní práce študentov.

1. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom
2. januára 2024 a končí 31. decembra 2024.

### 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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcna ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7,9,10,11,26 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### Článok 5

**Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú 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 a riaditeľovi ZŠ 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. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

# Druhá časť

**Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

**Článok 7**

**Platové podmienky, príplatky 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 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

### Príplatok za zastupovanie

1. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
2. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

### Príplatok za výkon v špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

* 1. pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 24%,
	2. pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca ak tuto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

### Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

### Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

### Príplatok za prácu vo sviatok

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

### Plat za prácu nadčas

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 vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16, § 17 a § 18 OVZ.

### Odmena za pracovné zásluhy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu odmenu vo výške jeho funkčného platu.( § 20 ods.1 písm. c/ OVZ).
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov vek v sume 100 eur, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov.

### Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.(§ 10 OVZ).
2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods.1, 2 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok. 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.

Kritériá na poskytovanie osobných príplatkov a mimoriadnych odmien zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom.

### Kreditový príplatok

1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom.
2. Kreditový príplatok podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

### 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.

### Poskytnutie náhradného voľna

1. V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska. Na tieto účely poskytne zamestnávateľ 5 pracovných dní náhradného voľna. Vedúcej ŠJ a účtovníčke dva dni (individuálne štúdium súvisiace s novými predpismi ).
2. Zamestnávateľ poskytne 4 dni náhradného voľna počas prerušenia prevádzky a v čase vedľajších prázdnin školníkovi a upratovačkám na pranie pracovných odevov a uterákov, pokiaľ to nemajú preplatené dohodou. Kuchárkam ŠJ zamestnávateľ poskytne 6 dní náhradného voľna na pranie pracovných odevov, utierok a uterákov za kalendárny rok, pokiaľ to nemajú preplatené dohodou.

### Článok 8

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, 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 zamestnanca 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 ).
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu Rady ZO OZ PŠaV v Žiline, č.ú: 10006-23411101/4900, vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15. dňa v mesiaci.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

### Článok 9 Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
	1. jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
	2. dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
	3. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
	4. štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
	1. jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
	2. dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
	3. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
	4. štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
	5. päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. 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 najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej 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. ( jeden zo ZP a jeden podľa KZVS.Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

### Článok 10

**Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie(ďalej DDS) v roku 2024 sú 2 z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na DDS na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

### Článok 11

**Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi , ktorý nie je pedagogickým zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

### Článok 12

### **Pracovný čas zamestnancov**

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle

§ 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca na 37 a pol 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 pol hodiny týždenne.

1. Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

### Článok 13 Dovolenka na zotavenie

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v §103 ZP o jeden týždeň.

# Tretia časť

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

### Článok 14

**Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

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

V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné

strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, tj. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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 15

**Riešenie kolektívnych sporov**

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.

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).

Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

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 eur. 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 16

**Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

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.

Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú, že bude každá sťažnosť prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane -§13ZP.

### Článok 17

**Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť základnej organizácii na služobné účely odborov rozmnožovaciu techniku a počítačové spojenie vrátane internetového spojenia a telefónu ZŠ a ŠZ, priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovno- právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

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.

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie ich činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však :

* predseda výboru ZO 3 dni v roku
* členovia výboru ZO 2 dni v roku
* členovia komisie BOZP 2 dni v roku

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky ( § 138 ZP ) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a kolektívneho vyjednávania, organizovaných Radou ZOOZ alebo OZ v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však :

* predseda výboru ZO 2 dni v roku
* členovia výboru ZO 2 dni v roku
* členovia BOZP 2 dni v roku
* členovia orgánov OZ PŠaV 2 dni v roku

### Článok 18

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
	* vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie, alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch,
	* výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana ( § 240 ods. 9 ZP ),
	* vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
	* prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
	* na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
	* vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
	* nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.1 ZP),
	* určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
	* určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
	* odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
	* určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6,9 ZP),
	* rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
	* stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.7 písm. a/ ZP),
	* rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. b/ ZP),
	* určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde),
	* zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ),
	* vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu ( § 142 ods.4 ZP)

.

1. 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:
		1. o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
		2. o dôvode prechodu,
		3. pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
		4. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
	* o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne(§ 47ods.4 ZP),
	* o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),
	* o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP ),
	* pri hromadnom prepúšťaní o
		1. dôvodoch hromadného prepúšťania,
		2. počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
		3. celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
		4. dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
		5. kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
	* o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ods. 4 ZP),
	* o výsledkoch prerokovania opatrení umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 až 4 ZP),
	* o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
	* zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP),
	* o iných prípadoch skončenia pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skonče- ním (§74 ods.4 ZP),
	* o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP),,,
2. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
	* rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP ),
	* opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
	* opatrenia ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
	* výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ods. 1 ZP),
	* určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
	* nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
	* výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku (§ 97 ods. 11 ZP),
	* organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
	* zavádzanie zmien noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
	* dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§141 a ZP ),
	* opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie 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, štruktúra a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť § 237 ods. 2 pís. a) ZP),
* zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia § 237 ods. 2 písm. b) ZP),
* opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
* všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
* organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
* opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP),
1. umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady ( § 239 ZP).

### Článok 19

**Záväzky odborovej organizácie**

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

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

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

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

### Článok 20

**Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a § 5 až 10) zákona NR SR č.140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný 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.

Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

a/ písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP (§ 6 ods. 1 pís. k/ zákona o BOZP)

b/ 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),

c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),

d/ 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),

e/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),

f/ 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),

g/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),

h/ 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),

i/ 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),

j/ 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 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

k/ kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

l/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),

m/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

n/znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

### Článok 21

**Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa. 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 vyšetrovať,

c/požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,

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

e/zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP.

O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:

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

-1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariad. vlády SR č.395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

### Článok 22 Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle

platných noriem,

c/ zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na kúpeľnej liečbe podľa ich zdravotného stavu počas celého roka. Zamestnancovi sa za týmto účelom poskytne náhradná práca alebo neplatené voľno, alebo nevyčerpaná dovolenka,

d/ umožní zamestnancom bezplatne využívať telovýchovné zariadenia na športové účely, e/ počas dočasnej PN 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. )
* f) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebapoznanie a riešenie konfliktov

### Článok 23

**Rekreačná starostlivosť**

Odborová organizácia zabezpečí v prenajatých rekreačných zariadeniach organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin pre svojich členov a ich rodinných príslušníkov. Pre zamestnancov poskytne príspevok zo SF.

### Článok 24 Stravovanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

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.

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 eura na jedno hlavné jedlo.

### Článok 25

**Starostlivosť o kvalifikáciu**

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

Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

1. päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
2. ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa

pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).

Pracovné voľno podľa odseku 3. čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

### Článok 26

**Tvorba sociálneho fondu**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a/ povinným prídelom vo výške 1% a

b/ ďalším prídelom vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých miezd zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Tvorba a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č.2.

**Štvrtá časť**

**Článok 27**

**Záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany si dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vyko- návať polročne formou písomného protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.
3. Táto KZ nadobúda platnosť dňom 1.1.2024 a platí do 31.12.2024, najviac však do podpísania novej KZ alebo jej dodatku.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Gbeľanoch dňa 12. februára 2024

Mgr. Oľga Kardošová Mgr. Juraj Repáň

predsedníčka ZO riaditeľ školy

## Príloha č. 1

**P l n o m o c e n s t v o**

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole v Gbeľanoch ,IČO 42347548, s p l n o m o c ň u j e týmto Mgr. Oľgu Kardošovú, predsedu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2024 ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

Gbeľany 9. 2. 2024

Za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Gbeľany 9. 2. 2024

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

Mgr. Oľga Kardošová

**Rozpočet sociálneho fondu na rok 2024**

|  |  |
| --- | --- |
| **1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024** |  |
| Povinný prídel vo výške 1 % a ďalší príjem vo výške 0,25 € | 9600 € |
| Zostatok SF z predchádzajúcich rokov | 2600 € |
| Náhodilé príjmy | 0 € |
| **SPOLU** | **12200 €** |

|  |  |
| --- | --- |
| **2 ) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024** |  |
| Stravovanie | 1000 € |
| Dary | 1000 € |
| Sociálna výpomoc nenávratná | 1500 € |
| Liečebná starost. a regen. pracov.sily | 2500 € |
| Kultúrna, spoločenská a vzdel.činnosť | 2400 € |
| **SPOLU** | **8400 €** |

### Ž I A D O S Ť

**o nenávratnú sociálnu výpomoc zo sociálneho fondu**

Meno a priezvisko žiadateľa: ........................................................... Dňa:.................................

Rodné číslo: ................................................................................ ZO pri: ................................

Bydlisko: ....................................................................................................................................

PSČ, mesto: ...............................................................................................................................

Majetkové pomery: dom, byt, auto, chata, iné príjmy: .......................................................................................

Dôvod poskytnutia podpory:

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

Prehlásenie: Na preklenutie ťaživej situácie mi bola – nebola poskytnutá podpora z iných zdrojov.

Na preukázanie nezavinenej sociálnej tiesne predkladám nasledovné doklady:

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

Príspevok zo SF mi už bol poskytnutý v roku .......... vo výške € z dôvodu

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

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

podpis žiadateľa

Vyjadrenie ZO: ................................................................................................................................................

V ................................ dňa ......................... ..................................

podpis a pečiatka Vyjadrenie vedúceho pracovníka: ....................................................................................................................

V ................................ dňa .......................... ...............................

podpis a pečiatka

**Rozhodnutie Výboru Rady ZO OZ v Gbeľanoch**

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

Schválená výška: €

tajomník Rady ZO

predseda Rady ZO

Vyjadrenie zamestnávateľa: súhlasím – nesúhlasím ...............................................

podpis a pečiatka

## Príloha č.2

### Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu pre rok 2024 Úvodné ustanovenia

Tieto Zásady pre tvorbu a použitia sociálneho fondu (Ďalej len “zásady“) upravujú tvorbu a následné použitie sociálneho fondu (ďalej len „fond“) pre zamestnancov zamestnávateľa, ktorým je Základná škola (ďalej len „škola“) v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a v súlade s ustanoveniami Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a pri odmeňovaní zamestnancov podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Zásady sú neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy uzavretej medzi školou a odborovou organizáciou pôsobiacou pri škole.

### Čl. 1

**Účel tvorby a použitia sociálneho fondu**

Zásady upravujú výšku tvorby fondu, spôsob a zdroje jeho tvorby v súlade so zákonom za školu, ako aj oblasti poskytovania príspevkov z fondu, výšku príspevkov a podmienky pre poskytnutie príspevku oprávnenej osobe. Fond je určený na zabezpečovanie sociálnych potrieb zamestnancov školy a na podporu kultúrnej a rekreačnej činnosti a na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov školy.

### Čl. 2

**Oprávnené osoby**

Oprávnenými osobami, ktorým pri splnení podmienok uvedených v týchto zásadách vznikne nárok na poskytnutie príspevku z fondu, sú zamestnanci školy, vykonávajúci prácu v pracovnom pomere.

1. Príspevok z fondu je možné výnimočne poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnanca a bývalým zamestnancom školy na účely použitia, uvedené v týchto zásadách pre príslušnú skupinu osôb.
2. Rodinným príslušníkom na účely tejto smernice sa rozumie manžel zamestnankyne alebo manželka zamestnanca ako aj nezaopatrené dieťa zamestnanca podľa § 3 zákona č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa, maximálne však do 25 rokov veku dieťaťa; ako dieťa zamestnanca sa posudzuje aj osvojené dieťa alebo dieťa zverené zamestnancovi do pestúnskej starostlivosti.
3. Bývalým zamestnancom na účely tejto smernice sa rozumie poberateľ starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ktorých škola zamestnávala v pracovnom pomere ku dňu odchodu do dôchodku.
4. Príspevok nie je možné poskytnúť osobám, ktoré nevykonávajú alebo nevykonávali pre školu práce v pracovnom pomere, a to ani osobám pracujúcim na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

### Čl. 3

**Tvorba fondu**

1. Fond sa tvorí v súlade s ustanovením § 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a kolektívnou zmluvou na rok 2024 formou :
	1. povinného prídelu do fondu vo výške 1 % základu, a
	2. ďalšieho prídelu vo výške 0,25 % , k čomu zaväzuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa.
2. Ďalšími zdrojmi fondu môžu byť v zmysle § 4 ods. 2 zákona iné zdroje podľa tohto zákona alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky poskytnuté škole do fondu inými fyzickými a právnickými osobami.

3.Výška tvorby a použiteľný úhrn sociálneho fondu za príslušný rok sa zvyšuje o úhrn nevyčerpaných zostatkov z minulých rokov.

### Čl. 4

**Základ tvorby fondu**

1. Základom pre tvorbu fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Do základu nie je možné zahrňovať plnenia, ktoré nie sú mzdou alebo platom za vykonanú prácu, najmä vyplatené náhrady mzdy, náhradu za pracovnú pohotovosť, odstupné alebo odchodné a ďalšie plnenia poskytované v súvislosti so zamestnávaním zamestnancov.

### Čl. 5

**Účtovanie fondu**

1. Škola vedie účtovanie o fonde na osobitnom analytickom účte fondu. Na účet sa prevádzajú prostriedky v mesačných sumách vo výške zodpovedajúcej percentuálnemu podielu podľa čl. 3 ods. 1 z objemu miezd a platov zúčtovaných zamestnancom za predchádzajúci mesiac.
2. Fond sa účtovne tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Účtovný prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní dňa dohodnutého na výplatu mzdy alebo platu.
3. Zostatok fondu vytvoreného za rok, ktorý sa nevyčerpal do konca roku, sa prevádza do nasledujúceho roka. Zúčtovanie prípadných rozdielov súčtu mesačných súm a tvorby sociálneho fondu za predchádzajúci kalendárny rok sa vykoná najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

### Čl. 6

**Použitie fondu**

Škola po dohode s odborovou organizáciou poskytne z fondu príspevok zamestnancom na účely a podľa podmienok uvedených v týchto zásadách :

### Stravovanie

Škola poskytne zamestnancom na stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení nad rozsah upravený v § 152 Zákonníka práce na jedno hlavné jedlo príspevok vo výške 0,30 € .

Vedúca ŠJ nahlási počet odobratých odevov za každého zamestnanca zvlášť najneskôr do 15. dňa nasledujúceho mesiaca zamestnávateľovi a zamestnávateľ poskytne príspevok na stravu zamestnancom na účet príslušnej ŠJ. Takto poskytnutý príspevok nepodlieha zdaneniu. Príspevok sa poskytuje len zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere.

### Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Škola poskytne jednorazový príspevok na úhradu výdavkov zamestnancov školy na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v NH SR zistenej ŠU za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.

Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne, resp. kvartálne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť.

### Účasť na kultúrnych a športových podujatiach

Škola z prostriedkov sociálneho fondu poskytne zamestnancom príspevok na vstupenky na kultúrne programy a športové akcie na divadelné predstavenia vo výške spolu 40 € .

Škola zabezpečí pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov bezplatné použitie priestorov telocvične a posilňovne.

### Účasť na rekreáciách

1. Škola poskytne z fondu príspevok zamestnancom ktorí sa dožili životné jubilea 50., 60., rokov na rekreáciu počas čerpania dovolenky na základe:
* dokladu o absolvovaní rekreácie, dokladu o zakúpení rekreácie alebo výdavkového dokladu o ubytovaní, ak rekreácia trvala súvisle najmenej 5 po sebe nasledujúcich kalendárnych dní,
* po súčasnom predložení kópie dovolenkového lístka na minimálne 5-dňové obdobie čerpania dovolenky.
1. Zamestnancovi podľa písm. a) sa poskytne peňažný príspevok vo výške 50 €.

### Služby využívané na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca

a) Škola poskytne zamestnancovi príspevok na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu svojej pracovnej sily1x ročne a podľa stavu prostriedkov na účte do výšky 60 €. Peňažný príspevok bude každému zamestnancovi poskytnutý ako súčasť regeneráciu pracovnej sily.

### Sociálna výpomoc

1. Z prostriedkov sociálneho fondu škola v rámci sociálnej výpomoci poskytne zamestnancovi jednorazovú nenávratnú finančnú výpomoc v prípade:
* úmrtia rodinného príslušníka ( manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) vo výške 240 €,
* mimoriadnej udalosti, ktorou je živelná pohroma ( napr. zničenie bytového zariadenia v dôsledku povodne alebo požiaru), vykradnutie bytu a pod. Vo výške najviac 200 €, o výške príspevku podľa dosahu a následkov škôd rozhodne riaditeľ školy po dohode s odborovou organizáciou,
* na nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca, pri ťažkých úrazoch a následným dlhodobým liečením a na okuliare ( raz za 5 rokov ) do výšky 100 eur.
* pri závažnom dlhodobom ochorení ( minimálne 3 po sebe nasledujúce mesiace ) do výšky 130 eur.
1. Sociálna výpomoc podľa písm. a) sa poskytne zamestnancovi na základe písomnej žiadosti doloženej príslušnými dokladmi. Pri rozhodovaní o priznaní sociálnej výpomoci sa bude vychádzať z príčin vzniknutej situácie.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje : **potvrdenie o nákupe liekov, odporúčanie nákupu liekov lekárom, potvrdenie od očného lekára.**

### Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Škola bude zamestnancovi prispievať z fondu na doplnkové dôchodkové sporenie nad rámec príspevku podľa zákon č. 650/2004 Z. z o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Výška príspevku zamestnávateľa z fondu predstavuje 2 % platu zamestnanca školy.
2. Na príspevok z fondu podľa písm. a) má nárok len zamestnanec, ktorý má uzatvorenú pracovnú zmluvu a prispieva si na doplnkové dôchodkové poistenie.

### Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky

V rámci realizácie svojej sociálne politiky škola poskytne:

1. Príspevok z príležitosti životného výročia zamestnanca, a to pri životnom jubileu dosiahnutia 50 a 60 rokov veku vo výške 100 €.
2. Pri prvom odchode do starobného dôchodku príspevok vo výške 70 €.
3. Pri príležitosti vstupu do stavu manželského pre zamestnanca vecný dar v hodnote 100 €.

### Spoločné ustanovenia

1. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte školy v banke.
2. Výška predpokladaného ročného prídelu do fondu určí vedenie školy na nasledujúci kalendárny rok najmenej týždeň pred termínom uzavretia kolektívnej zmluvy.
3. Rozdelenie prídelu do fondu na jednotlivé účely použitia bude súčasťou kolektívnej zmluvy v časti o sociálnej starostlivosti o zamestnancov.
4. Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
5. Čerpanie fondu bude škola sledovať a evidovať priebežne a vyhodnocovať k 31.decembru. Správa o čerpaní rozpočtu fondu bude prerokovaná s odborovou organizáciou.
6. V prípadoch, kedy je príspevok zo sociálneho fondu viazaný na predloženie žiadosti zo strany zamestnanca bude príslušnú žiadosť posudzovať vedenie školy a ZO OZ.

V Gbeľanoch 12. 2. 2024

predseda ZO OZ riaditeľ školy

Mgr. Oľga Kardošová Mgr. Juraj Repáň