

**Základná organizácia odborového zväzu zamestnancov školstva
a vedy pri ZŠ G. Bethlena 41 v Nových Zámkoch, IČO: 50652265**

***KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2024***

Táto kolektívna zmluva je uzatvorená v zmysle § 2 odst. 3
písm. d/ zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní medzi

**Základnou školou, G. Bethlena 41, Nové Zámky
v zastúpení Mgr. Ivetou Rajčániovou, riaditeľkou školy**

a

**ZO OZ PŠaV pri ZŠ na Ul. G. Bethlena v Nových Zámkoch
v zastúpení Mgr. Martou Andovou, predsedníčkou odb.organizácie**

Článok 1

Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva (ďalej len KZ) upravuje všetky individuálne a kolektívne vzťahy medzi ZŠ G. Bethlena 41 v Nových Zámkoch (ďalej len zamestnávateľ) a pedagogickými a ostatnými zamestnancami školy, ako aj práva a povinnosti zmluvných strán v zmysle platných zákonov SR.
2. Cieľom KZ je zabezpečiť v právnom štáte dané práva, oprávnené záujmy a potreby, ako aj životné a pracovné podmienky zamestnancov a vytvoriť vhodné podmienky na sociálno - ekonomický rozvoj organizácie.
3. Nároky, ktoré vznikli z KZ pre jednotlivých zamestnancov (individuálne), sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru (§ 231, ods. 1 Zákonníka práce v znení zákona č. 311/2001 (ďalej len ZP).
4. KZ je záväzná pre obe zmluvné strany a pre všetkých odborovo organizovaných a ostatných zamestnancov.
5. Ak počas platnosti KZ dôjde k legislatívnym zmenám právnych, sociálnych, mzdových, prípadne iných predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých článkov a rozhodnutí v tejto KZ, zmluvné strany sa zaväzujú dohodnúť bezodkladne formou dodatkov ku KZ.
6. Pri podstatnej zmene legislatívy v pomeroch medzi zamestnávateľom a Radou ZO (ďalej len odborový orgán), za ktorých bola táto KZ uzatvorená, začne sa na návrh jednej zo zmluvných strán bezodkladné vyjednávanie o danej zmene v príslušných ustanoveniach tejto KZ.
7. S obsahom tejto KZ budú bezodkladne oboznámení všetci zamestnanci školy.

Článok 2

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. V zmysle dokumentov Medzinárodnej organizácie práce a ďalších dohovorov ratifikovaných vládnyimi orgánmi, ako aj zákonov SR a právnych predpisov je odborový orgán a jeho výbor oprávneným zástupcom odborárskych práv na zabezpečenie realizácie práv a právom chránených záujmov jeho členov a ostatných zamestnancov vo veciach, v ktorých to príslušné zákony, predpisy a normy stanovujú a legislatívne dotvárajú.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia. Pri riešení problémov sa budú zásadne uplatňovať formy a metódy kolektívneho vyjednávania.
3. Zamestnávateľ a odborový orgán vystupujú ako partneri. Zásadné zmeny týkajúce sa pracovných, mzdových a sociálnych podmienok zamestnancov zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovým orgánom.

V tomto smere môže odborový orgán predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia danej situácie.

4. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že zamestnávateľ uvoľní predsedu ZO 3-krát ročne s náhradou mzdy na porady, resp. školenia predsedov ZO.
5. Zamestnávateľ na požiadanie odborového orgánu poskytne informácie o zásadných otázkach rozvoja organizácie, o rozpočte, čerpaní mzdových prostriedkov a ostatných závažných otázkach rozvoja školy.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní právo (§230b ods.1 ZP) na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov (toto miesto je dohodnuté ako nástienka na prístupovej chodbe pred vstupom na sekretariát školy).
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami v centrálnom registri zmlúv a informovať o tom ZO OZ.

Článok 3

Ochrana odborárskych práv

1. Pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborového orgánu a jeho výboru poskytne zamestnávateľ bezplatne pracovné priestory.
2. Za členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor nebudú voči žiadnemu zamestnancovi zo strany zamestnávateľa ani zo strany iných orgánov a organizácií vyvodzované žiadne postihy ani iné opatrenia.

Článok 4

Zamestnanosť

1. Zamestnávateľ bude informovať odborový orgán priebežne o :
 - organizačných opatreniach, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľňovaní zo zamestnania.
2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovým orgánom opatrenia, ktorými sa umožní predísť alebo obmedziť uvoľňovanie zamestnancov alebo zmierniť prípadné nepriaznivé dôsledky takéhoto rozhodnutia.

3. Zamestnávateľ predloží na zasadnutia odborového orgánu 1-krát ročne písomnú správu o nových a skončených pracovných pomeroch a to vždy k 30. 6. kalendárneho roka (§ 46 a 47 ZP).
4. Zamestnávateľ bude rešpektovať zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnanca a profesie. Zamedzí opatrenia akejkoľvek diskriminačnej povahy v zamestnaní z dôvodov politických, náboženských, rasových, národnostných alebo pohlavia. Rozlišovanie opierajúce sa o kvalifikáciu sa nepovažuje za diskriminačné.
5. Zamestnávateľ bude informovať odborový orgán - jeho výbor aj o rozvázovaní pracovných pomerov z iných dôvodov ako uvádza § 63 ods. 1 písm. a/, b/, d/ ZP . Pri porušení pracovnej disciplíny bude postupovať v súlade s vydaným pracovným poriadkom.
6. Pri uvoľňovaní zamestnancov z dôvodu organizačnej zmeny na pracovisku alebo racionalizačných opatrení je zamestnávateľ povinný postupovať v zmysle § 63 ods.1 písm. a/, b/ a ods. 2 písm. a/, b/ ZP podľa postupnosti, a to najskôr u zamestnancov s nárokom na starobný dôchodok.
7. Po vzájomnej dohode s odborovým orgánom bude zamestnávateľ pri uvoľňovaní zamestnancov z organizačných dôvodov ďalej prihliadať najmä na:
 - a/ výsledky a kvalitu vykonávanej práce a u pedagogických zamestnancov aj na výsledky výchovno-vzdelávacieho procesu a odbornej úrovne
 - b/ osamelých zamestnancov s nezaopatrenými deťmi a žiteľov rodín
 - c/ manželov - zamestnancov, ktorí majú spoločného zamestnávateľa
 - d/ zamestnancov so ZPS
 - e/ počet odpracovaných rokov v rezorte školstva.

Článok 5

Pracovný pomer

A. VZNIK PRACOVNÉHO POMERU

1. Do pracovného pomeru bude zamestnávateľ prednostne prijímať občanov SR, absolventov s predpísaným vysokoškolským, resp. stredoškolským vzdelaním v zmysle zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z. z. a 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
2. Pri nástupe do pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný oboznámiť zamestnanca s právami a povinnosťami. Oboznámi ho s podmienkami práce, s normami a predpismi nevyhnutnými pre riadny výkon dohodnutej práce, najmä o BOZP prostredníctvom riaditeľa školy (§ 47, ods. 2, 3, 4 ZP). To isté vykoná aj pri zmenách dohodnutých pracovných podmienok v primeranom rozsahu (§ 47 ZP). Ďalej zamestnávateľ postupuje v zmysle pracovného poriadku.
3. Pracovný pomer na dobú určitú s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok. To sa nevzťahuje na prac.pomer dohodnutý na určitú

dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods.4 písm.a) alebo b) ZP. Na pracovný pomer na dobu určitú sa vzťahuje Zákonník práce.

4. Za práce dohodnuté v KZ (§48 ods.4 písm.d ZP) zamestnávateľ považuje:
 - a) prácu v kategórii učiteľ, ktorý má uzatvorený PP podľa § 49 ZP na kratší prac.čas
 - b) prácu v kategórii pedagogického asistenta, asistenta učiteľa
 - c) prácu na projektoch (novovytvorené prac.miesta) na pracovnej pozícii pedag. asistent, asistent učiteľa, školský psychológ, sociálny pedagóg, školský špeciálny pedagóg.
- 5.Zamestnávateľ v deň, ktorý je určený ako deň nástupu do zamestnania, uzavrie so zamestnancom písomnú pracovnú zmluvu podľa § 42 až 45 ZP.

B. ZMENA PRACOVNÉHO POMERU

1. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene.
2. Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi vykonávať práce iného druhu, než boli dohodnuté v pracovnej zmluve, len výnimočne. / § 56 ZP. /

C. SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

1. Zamestnávateľ prerokuje každé skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 62 ods. 1, 2 a § 63 ods. 1 písm. a/, b/ d/ ZP so ZO odborového orgánu.
2. V prípade rozviazania pracovného pomeru **výpoveďou zo strany zamestnávateľa** pre závažné porušenie pracovnej disciplíny sa postupuje podľa ZP, PP a tejto KZ až po prerokovaní s odborovým orgánom.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať právnu ochranu členov odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v zmysle § 231 a § 240 ods. 6 a 7 ZP.
4. *Odstupné a odchodné*
 - 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj- zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné (§76 ZP ods. 1) v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trvale najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume (§76 ZP ods. 2):
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.
 - e) šesť násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.
 - 3) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer skončí podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovršil 65 rokov veku pri skončení pracovného pomeru odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trvale najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
 4. V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne, že odstupné musí vrátiť.
 5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvojnásobku funkčného platu (§76a ods.1 ZP).
 6. Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvojnásobku funkčného platu (§76a ods.2 ZP), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
 7. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 8. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

D. PRACOVNÝ ČAS

1. Pracovný čas zamestnancov školy sa určuje na 37,5 hod. týždenne.
2. U pedagogických pracovníkov sa za plnenie pracovného času považuje:
 - dodržiavanie rozsahu pracovného času podľa Nariadenia vlády SR č.201/2019 v znení neskorších predpisov o miere vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických pracovníkov, a z času, počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou.
 - ďalej pozri pracovný poriadok časť III. článok 12.
3. Ďalší odpracovaný čas nariadený zamestnávateľom sa považuje za prácu nadčas a posudzuje sa podľa platných právnych predpisov so všetkými z toho vyplývajúcimi dôsledkami a nárokmi / § 97 ZP /. Pedagogickí pracovníci si čerpanie náhradného voľna nárokuje predovšetkým počas vedľajších a hlavných prázdnin žiakov.
4. Podľa usmernenia MŠ SR sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť zamestnancovi za prácu nadčas náhradné voľno tak, že za jednu hodinu práce nadčas mu bude prináležať jedna hodina náhradného voľna. Tieto hodiny sa môžu čerpať v príslušnom kalendárnom roku (dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom).
5. Pedagogický zamestnanec (učiteľ – vychovávateľ) si náhradné voľno môže čerpať v ojedinelých prípadoch i mimo prázdnin so súhlasom priameho nadriadeného.
6. Najdlhšie po 6 hodinách nepretržitej práce a u pedagogických zamestnancov najneskôr po 6. vyučovacej hodine je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovnú prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút bez krátenia mzdy pri zabezpečení prevádzky na pracovisku /§ 91 ZP/.
7. Zamestnávateľ bude prísne dozeráť na vytváranie podmienok zdravotne a hygienicky nezávadnej práce. Osobitná pozornosť bude venovaná pracovným podmienkam žien / § 160 až 162 ZP /.
8. Zamestnávateľ určí celkový rozsah nadčasovej práce podľa ZP o výkone práce nadčas so súhlasom odborového orgánu a Okresného úradu práce a sociálnych vecí nad 150 hodín ročne a 8 hodín týždenne pre jednotlivca podľa § 97 ods. 7, 8 ZP za predpokladu, že s pridelenou prácou nad hranice určené ZP súhlasí aj zamestnanec, ktorému je práca nariadená. Prípadné zmeny (nad rámec zákona) v priebehu plnenia KZ sú povinné obe zmluvné strany aktualizovať dodatkami ku kolektívnej zmluve so súhlasom UPSVaR za dané obdobie.
9. Na pracoviskách je potrebné viesť dôslednú evidenciu práce a práce nadčas, vykazovať celkove nariadenú a dobrovoľnú prácu vykonávanú nad rámec riadneho pracovného úväzku.
10. Zamestnávateľ súhlasí v zmysle vyhl. č. 18/1991 Zb., aby darcovstvo krvi a iných biologických materiálov bolo považované za úkon vo všeobecnom záujme s náhradou mzdy zamestnancovi .
- 11. Zamestnávateľ neposkytne neplatené voľno zamestnancovi na podnikateľskú alebo inú zárobkovú činnosť.**

E. DOVOLENKA

1. Základná výmera dovolenky pre pedagogických zamestnancov je 9 týždňov v kalendárnom roku (§ 103 ods. 3 ZP + kolektívna zmluva vyššieho stupňa).

2. Základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov je 5 týždňov, dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku (§ 103 ods. 3 ZP + kolektívna zmluva vyššieho stupňa). Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je 6 týždňov.

3. Zamestnávateľ umožní čerpanie riadnej dovolenky:

a/ pedagogickým zamestnancom najmä počas hlavných prázdnin, prípadne vedľajších prázdnin - § 103 ods. 3 ZP

b/ v odôvodnených prípadoch mimo prázdnin - liečebné pobyty domáce a zahraničné – 1-krát za dobu piatich rokov, domáce a zahraničné rekreačné pobyty – 1 týždeň raz za dva roky. Zamestnanec môže odpracovať potrebný čas na pracovisku v čase určenom zamestnávateľom.

c/ vo vážnych prípadoch na strane zamestnanca do 5 dní riadnej dovolenky v jednom kalendárnom roku počas výchovno - vyučovacieho procesu. Pri čerpaní dovolenky (tzv. zdravotnej dovolenky) je zamestnanec povinný prísne dodržiavať liečebný režim.

d/ nepedagogickým zamestnancom podľa ich potrieb s ohľadom na zabezpečenie prevádzky na pracovisku (§ 103 ods. 2 ZP).

e/ nástup na dovolenku je povinný zamestnávateľ oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred.

Túto dobu možno výnimočne skrátiť po dohode zamestnávateľa so zamestnancom.

4. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej 7 dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§113 ods.2 ZP), najmenej 2 dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca (§250b ZP).

Článok 6

Odmeňovanie a platy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje realizovať odmeňovanie za prácu v zmysle zákona č. 552/2003, 553/2003 Z. z. a zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov a platového poriadku školy.

2. Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve (§119 ods. 2 a 3 ZP) a postupuje sa podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

3. Zamestnávateľ v oblasti odmeňovania uplatňuje platové náležitosti podľa zákona č. 553/2003 Z.z. a zákona č. 138/2019 Z. z. v znení neskorších predpisov takto:

➤ **tarifný plat**

- **zvýšenie tarifného platu** (za roky odbornej praxe)
- **príplatok za riadenie**
- **osobný príplatok** – pri poskytnutí osobného príplatku sa postupuje podľa vypracovaných zásad vo vnútornom mzdovom predpise. Výška osobného príplatku závisí od finančných možností zamestnávateľa.
- **príplatok za výkon špecializovanej činnosti triedneho učiteľa**
- **príplatok za výkon špecializovanej činnosti uvádzajúceho učiteľa**
- **príplatok za profesijný rozvoj**
- **výkonnostný príplatok (nepedagog. zamestnanci)**
- **príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca**
- **príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu, za prácu vo sviatok**
- **príplatok za prácu nadčas**
- **odmena.**

4. Od 1.1.2009 podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov a zákona č. 474/2008 Z.z. § 7 ods. 4 a 5 môže byť nepedagogický zamestnanec (pozri rozpis jednotlivých funkcií) zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený. Takto určený plat nesmie byť nižší, ako by bol určený podľa zaradenia do platového stupňa. Týka sa to týchto funkcií: vykonávanie činností súvisiacich s činnosťou informátora (informátor-vrátnik školy), koordinovanie a organizovanie stravovacej jednotky s plnou hmotnou zodpovednosťou ... (vedúca školskej jedálne), komplexné zabezpečovanie účtovníckych agend (účtovníčka-ekonómka), samostatná odborná práca na úseku personálnej práce (personalistka a mzdárka), komplexné zabezpečovanie bežných požiadaviek i neštandardných požiadaviek na informácie z informačného systému zamestnávateľa (správca počítačovej siete), bežné upratovanie vrátane vynášania odpadkov, čistenia a dezinfekcie sociálnych zariadení, okien ...(upratovačky), školnícka a údržbárka práca vrátane jednoduchej remeselnej údržby objektu (školník, údržbár), pomocné práce pri výrobe jedál (pracovníčka v prevádzke ŠJ) výroba teplých jedál, polievok, výdaj jedál (kuchárka školy).

5. Zamestnancovi, ktorí po ukončení potrebného stupňa vzdelania nezískal prax, zaradiť po dobu najviac dvoch rokov získavania praktických skúseností pre výkon požadovaného vzdelania do platovej triedy v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. a absolvovaní uvádzajúcej praxe a splnení všetkých podmienok (zákon č. 138/2019 Z.z.) preradiť do príslušnej platovej triedy podľa druhu vykonávanej práce.

8. Zamestnávateľ poskytne odmeny podľa zákona č. 553/2003 Z.z. § 20 takto:

- a) pri životnom jubileu 50. a 60. rokov veku – jeden funkčný plat zamestnanca, ktorý odpracoval u zamestnávateľa aspoň 5 rokov -(§20 odst.1 písm c)
- b) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec teda dostane 2 funkčné platy.
- c) ďalšie odmeny v zmysle § 20 ods. 1 písm. a, b zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnávateľ môže poskytnúť podľa vypracovaných zásad, ktoré sú vo vnútornom mzdovom predpise.
- d) Pri pracovnom jubileu 50.a 60.rokov poskytne príspevok zo SF podľa Smernice o tvorbe a použití sociálneho fondu.

7. Zastupovanie zamestnanca je platené v zmysle platných platových predpisov a nariadení - práca nad úväzok sa počíta v pomere 1 : 1 (zastupovaná hodina môže byť preplatená alebo sa môže čerpať náhradné voľno).

8. Pri príležitosti **Dňa učiteľov -28. marec** zamestnávateľ v spolupráci s odborovým orgánom organizačne zabezpečí stretnutie a ocenenie vybraných zamestnancov.

9. Vnútorný mzdový predpis je verejný a každý zamestnanec má právo si ho preštudovať.

10. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 14.-ho dňa nasledujúceho mesiaca bezhotovostným platobným stykom cez peňažné ústavy.

11. Zamestnávateľ vykoná zrážky zo mzdy na základe dohody o zrážkach zo mzdy členovi odborovej organizácie (§ 131 ZP) vo výške 0,10 % z čistého mesačného príjmu v prospech odborového orgánu na jeho účet (pobočka Nové Zámky), a to najneskôr do dvoch dní od splatnosti platu a vo výške 0,40% z čistého mesačného príjmu zamestnanca v prospech Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku v Bratislave na jeho účet (pobočka Bratislava) v zmysle Stanov odborového zväzu.

Článok 7

A. SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ

1. Pre všetkých zamestnancov školy zabezpečí poukážky podľa finančných možností zamestnávateľa, resp. sociálneho fondu (vianočná poukážka).
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu na území Slovenskej republiky v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Poskytovanie a preukazovanie oprávnených výdavkov na rekreáciu sa riadia §152a Zákonníka práce.

Ochrana a bezpečnosť zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 8a až 8f zákona NR SR č. 124/2006 Z.Z. o BOZP a PO v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Odborový orgán v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečí prostredníctvom zástupcov zamestnancov komisiu BOZP pri odborovom orgáne na riešenie všetkých otázok týkajúcich sa BOZP v rozsahu stanovenom predpismi v bode 1.
3. Odborový orgán bude uplatňovať právo spoločenskej kontroly nad stavom BOZP, pričom bude využívať oprávnenia určené § 149 ZP s osobitným zreteľom na urýchlené odstraňovanie zistených závad, znižovanie pracovnej úrazovosti, odstraňovanie, resp. znižovanie rizikovosti pracovísk a odškodňovanie úrazov a chorôb z povolania.
4. Zamestnávateľ zabezpečí vybavenie zamestnancov OOPP podľa príslušných predpisov /umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky –vyhl.č.121/1994 Z.z./.. Tieto OOPP je

zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi. Zamestnávateľ vydá vnútorný predpis, ktorý upravuje rozsah, pracoviská a pracovné činnosti pre poskytovanie OOPP zamestnancom.

5. Za plnenie úloh zamestnávateľa v starostlivosti o BOZP zodpovedá riad. školy na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu svojej funkcie. Tieto úlohy sú rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou jeho pracovných povinností.

B. ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ

1. Zamestnávateľ umožní preventívnu lekársku prehliadku zamestnanca 1-krát za 2 roky v dĺžke jedného pracovného dňa.
 2. Zamestnávateľ zabezpečí školu potrebnými hygienickými pomôckami, stav lekárničky udržiava v zmysle platných noriem pravidelným doplňovaním jej obsahu.
 3. Zamestnávateľ poskytne na vybavenie osobných vecí **individuálne** pracovné voľno najviac do 5 dní za kalendárny rok – bez náhrady mzdy /§ 141 ods. 1 ZP/.
 4. Zamestnávateľ **n e p o v o l í** zamestnancom neplatené voľno na dlhší čas, než je potrebný v mimoriadne závažných prípadoch, pri rodinných problémoch a v životne ťaživých situáciách. Tieto prerokuje vopred s výborom odborového orgánu.
5. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
- a) od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
 - b) od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu
 - c) od jedenásteho dňa výšku náhrady mzdy za pracovnú neschopnosť uhrádza sociálna poisťovňa.

C. ZÁVODNÉ STRAVOVANIE

1. Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie podľa zásad správnej výživy.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podaním jedného hlavného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny l e n vo vlastnom stravovacom zariadení.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu organizácie 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.119/1992 Zb. v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ nebude poskytovať počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti ani stravovanie, ani stravné lístky.
4. Zo sociálneho fondu bude zamestnávateľ prispievať zamestnancom **čiasťou á 0,50 €** na deň a osobu na **jedno hlavné teplé jedlo** odo dňa podpisu KZ. To platí len pre zamestnancov stravujúcich sa vo vlastnom školskom zariadení. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec aj v čase prázdnin, ktorý vykonáva prácu viac ako štyri

hodiny denne (pozri Zákonník práce – stravovanie zamestnancov), ak nie je zabezpečené stravovanie vo vlastnom školskom zariadení (Pracovný poriadok). V takomto prípade bude zamestnancovi poskytnutý finančný príspevok na stravovanie.

5. Zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom umožní stravovanie bývalých zamestnancov – dôchodcov, vrátane režijných nákladov na 1 hlavné teplé jedlo denne.
6. Zamestnávateľ umožní zamestnancom pri významných oslavách vlastných životných a pracovných jubileí používať zariadenia školskej jedálne s úhradou režijných a prevádzkových nákladov.

D. STAROSTLIVOSŤ O KVALIFIKÁCIU ZAMESTNANCOV

1. Zamestnávateľ sa stará o prehĺbovanie kvalifikácie (§ 153 ZP) zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Vytvorí všetky podmienky, dbá na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi ich dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si budú zvyšovať kvalifikáciu na základe dohody so zamestnávateľom, môžu byť poskytované pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa ZP (§155) v zmysle uzatvorenej dohody.
3. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na ½ dňa pracovné voľno (§82 ods.1 písm.a) zákona č.138/2019 Z.z.
4. Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický alebo odborný zamestnanec len po dohode so zamestnávateľom (pracovné voľno musí byť vopred prerokované so zamestnávateľom).

E. REKREAČNÁ STAROSTLIVOSŤ

1. Zamestnávateľ zabezpečí využívanie športových priestorov pre zamestnancov v mimopracovnom čase zdarma (telocvične, ihriská), ako aj možnosť využitia horeuvedených priestorov na kultúrno – spoločenskú činnosť zamestnancov.

F. KULTÚRNA STAROSTLIVOSŤ

1. Zamestnávateľ na zvyšovanie kultúrnej úrovne zamestnancov zabezpečí návštevu divadelného predstavenia podľa finančných možností zamestnávateľa .

Článok 8

Spory a sťažnosti

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, oznámenie, petíciu alebo podnet (jedným slovom podanie) v prvej inštitúcii na úrovni vlastného pracoviska alebo odborového orgánu, prípadne na ktorýkoľvek legislatívne vyšší orgán.
2. Podania sa musia riadne evidovať, prešetriť a vybaviť sťažnosť do 30 dní odo dňa doručenia. Tento termín možno v primeranom rozsahu predĺžiť iba v mimoriadnych prípadoch /§ 13 ods. 1 a 2 zákona č. 152/1998/. Podávateľ o tom musí byť písomne upovedomený bez zbytočného odkladu.
3. Zamestnávateľ má právo zúčastniť sa konania vo veci podania a vzniesť námety či pripomienky a tieto uviesť do záznamu o vybavovaní podania. Má právo byť riadne informovaný o priebehu vyšetrovania a jeho výsledkoch a byť poučený o ďalšom prípadnom postupe.
4. Právo zamestnanca riešiť podanie súdnou cestou nie je dotknuté.
 - 4.1. Opakované neodôvodnené podania podané na výbor odborového orgánu sa už neprerokávajú ani nevybavujú (uzatvoria sa). Tieto podania uzatvára členská schôdza ZO, zasadnutia odborového orgánu, príp. ďalší poverený odborový orgán, a to zápisnične.
 - 4.2. Zamestnanec z titulu podania sporu a sťažnosti, a to aj neodôvodneného, nesmie byť zo strany zamestnávateľa žiadnym nezákonným spôsobom stíhaný, šikanovaný alebo diskriminovaný, a to ani jeho rodina.

Článok 9

Záverečné ustanovenie

1. Táto KZ je uzatvorená na dobu určitú, a to najneskôr do dňa podpísania novej KZ. Toto ustanovenie sa netýka časti upravujúcej tvorbu a použitie sociálneho fondu. Túto časť sa zaväzujú obe zmluvné strany osobitne zmluvne upraviť každoročne.
2. Zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať odo dňa jej podpísania. Zmeny a doplnky je možné urobiť len po vzájomnej dohode oboch zmluvných strán, a to písomne, formou **d o d a t k u k u K Z**.
3. Kontrola plnenia KZ sa uskutoční 2 x ročne, a to:
priebežná kontrola plnenia KZ sa uskutoční 2 x ročne na zasadnutiach odborového orgánu, a to v máji a v novembri príslušného kalendárneho roka. Plnením jednotlivých článkov KZ sa bude odborový orgán priebežne zaoberať so zamestnávateľom.

4. Návrh na uzatvorenie KZ bol prerokovaný na spoločnom rokovaní zástupcov zamestnávateľa a člena odborového orgánu.
5. Súhlas s obsahom Kolektívnej zmluvy na rok 2024 potvrdzujú zmluvné strany svojimi podpismi na tejto kolektívnej zmluve.
6. Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

7. **Táto KZ nadobúda účinnosť dňom 1. februára 2024 .**

Mgr. Marta Andová
predseda Rady ZO OZ PŠaV

Nové Zámky
18. 1. 2024

Mgr. Iveta Rajčániová
riaditeľka školy