

Kolektívna zmluva

Uzatvorená dňa 22. januára 2021 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Laborecká 66 Humenné, zastúpenou PaedDr. Ľubomírom Kunášom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva zo dňa 11. januára 2021 (ďalej Odborová organizácia).

a

Základnou školou, Laborecká 66, 066 01 Humenné, zastúpenou PaedDr. Alexandrom Fecuirom, riaditeľom školy (ďalej Zamestnávateľ)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z plnomocenstva zo dňa 12.3.2015, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy PaedDr. Ľubomíra Kunáša, predsedu ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ Laborecká 66 Humenné. Plnomocnenstvo zo dňa 11. januára 2021 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.04.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
4. 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 Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme "OVZ", namiesto zákona o vykonaní prác vo verejnom záujme "ZOVZ" a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka "KZ VS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas trvania účinku tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej činnosti študentov).

3. Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.01.2021.

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 KZ“ a číslojú sa v poradí, akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to 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 uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.
2. 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 § 47 ods. 2 ZP.

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

Článok 7 **Podmienky zamestnania**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 h týždenne. Jedná sa o čistý pracovný čas, do ktorého nie je započítaná prestávka na odpočinok a stravovanie.
2. Výmera dovolenky zamestnancov sa predlžuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ZP.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že pri príležitosti Dňa učiteľov bude poskytnuté všetkým zamestnancom školy pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré využijú na dôstojné oslavy tohto sviatku.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že pri príležitosti Dňa matiek a Dňa otcov poskytne zamestnávateľ zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si môžu vyčerpať v priebehu kalendárneho roka.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie v prvom polroku 2021 pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 1 deň.

Článok 8 **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

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. Výška osobných príplatkov v roku 2021 bude závisieť od finančného krytia rozpočtu na mzdy a v súlade s rozpisom mzdových prostriedkov štátneho rozpočtu pre školy a školské zariadenia na rok 2021.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi:
 - a) za činnosť triedneho učiteľa patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti 5 % platovej tarify platovej

triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

- b) príplatok za profesijný rozvoj patrí pedagogickému zamestnancovi vo výške 3%, 6 % alebo 12% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom,
 - c) za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 % a za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok vo výške 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu,
 - d) za hodinu práce vo sviatok príplatok vo výške 100 % hodinovej mzdy jeho funkčného platu.
3. Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle § 21 OVZ.
 4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v druhom polroku 2021 príspevok vo výške 100 eur. Podmienkou je trvanie pracovného pomeru k 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov a zamestnanec nemôže byť v skúšobnej dobe alebo výpovednej dobe. Príspevok sa vypláti v mesiaci december 2021.

Článok 9 Odmeny

1. Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.
2. Výška odmien za výsledky v práci bude závisieť od finančného krytia rozpočtu na mzdy a v súlade s rozpisom mzdových prostriedkov štátneho rozpočtu pre školy a školské zariadenia na rok 2021.

Článok 10 Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v banke podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
3. Zamestnávateľ je povinný po vykonaní zrážok podľa § 131 ZP poukázať mzdu na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v SR (§ 130 ods. 8 ZP).
4. Zamestnávateľ sa zároveň zaväzuje prednostne vykonať zrážky zo mzdy podľa § 131 ods. 1 ZP. Ostatné zrážky ich poradie a spôsob vykonávania určuje § 131 ods. 2 až 8 ZP.

Článok 11 Výpovedná doba, odstupné a odchodné

1. Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) a c) je:
 - dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 1, je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
3. Výpovedná doba začína plynúť od prvého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.
4. Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpovedňou z dôvodov § 63 ods. 1 písm. a), b), alebo c) ZP odstupné podľa § 76 ods. 1 ZP a v zmysle Kolektívnej dohody na rok 2021 vo výške:

- dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - pätnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov § 63 ods. 1 písm. a), b), alebo c) ZP odstupné podľa § 76 ods. 2 ZP a v zmysle Kolektívnej dohody na rok 2021 vo výške:
- dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - pätnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
6. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

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, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Zb. 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 13

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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 uzatváranie KZ, jej dodatku, 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 SR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na MPSVaR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 14

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 15

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) priestory na pracovisku, kde má odborová organizácia sídlo,
- b) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činnosti odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávanía, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanía a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov, na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 16

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

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

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou informovať odborovú organizáciu a vopred prerokovať s odborovou organizáciou v tých prípadoch, ktoré vyplývajú z ustanovení ZP, ZOVS a zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.
- b) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytnúť potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).
- c) poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady OZ a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečovanie činnosti v rozsahu sedem dní v roku.

Článok 17

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 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.

Štvrtá časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 18

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. V záujme toho bude zamestnávateľ:

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
- b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich zamestnancov ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť a kontrolovať ich dodržiavanie. Zamestnávateľ zabezpečí preškolenie zástupcov zamestnancov v záležitostiach ich funkčných práv a povinností,
- c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
- e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom, vykonávať opatrenia na ich úpravu,
- f) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu o ktorej si dôvodne myslel, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život,
- g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv.
- h) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade s NV SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- i) tieto ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- j) vydať zoznam poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- k) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracovisku. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 19

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie s osobnými ochrannými 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 nedostatkov v prevádzke,
 - d) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - a) 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,

- b) 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s NV SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných prostriedkov.

Článok 20

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- b) zamestnávateľ umožní zamestnancom absolvovať počas školského roka kúpeľnú liečbu s možnosťou čerpania nevyčerpania minuloročnej dovolenky, náhradného voľna alebo neplateného voľna,
- c) zamestnávateľ poskytne zamestnancom neplatené voľno aj v iných prípadoch, ak sa bude jednať o závažné zdravotné problémy zamestnanca, resp. jeho rodinného príslušníka. Rovnako poskytne neplatené voľno, ak ide o vážne osobné a rodinné problémy. O dĺžke neplateného pracovného voľna rozhodne zamestnávateľ po posúdení vážnosti okolností a nemala by byť väčšia ako 12 mesiacov,
- d) vyplatiť počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca náhradu príjmu a to vo výške:
 - za prvé tri kalendárne dni pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého do desiateho kalendárneho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Článok 21

Rekreačná starostlivosť a doplnkové dôchodkové sporenie

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania rekreačných zariadení OZ PŠaV na Slovensku rekreačné pobyty pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov v súlade s ponukou OZ PŠaV.
2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 6 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
3. Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok zamestnanca na doplnkové dôchodkové sporenie na účet doplnkovej dôchodkovej sporiťelne, s ktorou má zamestnanec zmluvu.

Článok 22

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa považuje pre tento účel výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
3. V prípade, že vlastné stravovacie zariadenie je mimo prevádzky (napr. počas prázdnin, prerušenia prevádzky školy), poskytne zamestnávateľ zamestnancovi stravovaciu poukážku v hodnote 3,83 EUR, pričom príspevok zamestnávateľa je 2,11 EUR a poplatok zamestnanca 1,72 EUR.
4. Od 1.3.2021 bude mať možnosť zamestnanec vybrať si namiesto poskytnutia stravného lístka vyplatenie príspevku na stravovanie. Svoje rozhodnutie oznámi zamestnávateľovi do 30.3.2021, pričom toto rozhodnutie platí do 31.1.2022.

5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu 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. 40/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov.
6. Nad rámec všeobecne záväzných predpisov prispieva zamestnávateľ zo sociálneho fondu na stravu v školskej jedálni sumou 0,64 EUR na každý odobratý obed.
7. Zamestnávateľ poskytne stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom, ktorí poberajú starobný alebo invalidný dôchodok a tento je ich jediným príjmom. Zaväzuje sa prispievať týmto zamestnancom čiastkou 0,70 EUR na jedno hlavné jedlo.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej zvyšovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a rozširovanie formou školení, kurzov, štúdia popri zamestnaní a pod. v súlade so zákonom NR SR č.245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákonom č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákonom č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnávať zamestnancov prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzatvorené príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
4. V čase vedľajších prázdnin (jesenné, jarné), resp. vzniku nepredvídanej situácie (epidémia, snehová kalamita a pod.), keď bude nutné obmedziť prevádzku školy, alebo keď je prevádzka prerušená, zamestnávateľ umožní v rozsahu maximálne 5 pracovných dní:
 - a) pedagogickým zamestnancom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie aj mimo pracoviska v plnom rozsahu,
 - b) ostatným zamestnancom pridelenú primeranú prácu súvisiacu s plnením neodkladných úloh vykonať aj mimo pracoviska.

Článok 24

Tvorba a použitie sociálneho fondu

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený podľa zákona č. 152/1994 Z. z.:

- a) povinným prídelením vo výške 1 %,
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05 % podľa §3 ods. 1, písm. b) bod 1 a 2 zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom za kalendárny rok,
- c) zostatku na účte sociálneho fondu z predchádzajúceho roku, prípadných darov a dotácií od iných právnických a fyzických osôb. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Článok 25

Pracovný pomer na dobu určitú

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú je možné len z dôvodu § 48 odsek 4 písm. a) a § 48 ods. 4 písm. d) ZP v prípade pedagogických zamestnancov prijatých v rámci Národného projektu Pomáhajúce profesie v edukácii detí a žiakov na dobu trvania projektu, najdlhšie do 31.8.2022.

Časť piata

Článok 26

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za prvý polrok najneskôr do 31. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Humennom dňa 12. januára 2021

PaedDr. Alexander Fecura
riaditeľ ZŠ

PaedDr. Ľubomír Kunáš
predseda ZO OZ PŠaV

Splnomocnenie

Výbor ZO OZ PšaV na Laboreckej 66 v Humennom splnomocňuje na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy **PaedDr. Ľubomíra Kunáša** – predsedu základne odborovej organizácie.

Členovia výboru a ich podpisy:

1. Mgr. Viera Belančinová
2. Tatiana Gombitová
3. PaedDr. Ľubomír Kunáš

V Humennom 11.1.2021