

SÚKROMNÁ SPOJENÁ ŠKOLA EDUCO SLANICKÁ OSADA 2178, NÁMESTOVO

/ ďalej len zamestnávateľ /

zastúpená riaditeľkou školy Ing. Yvona KENDEROVÁ

a

ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA ODBOROVÉHO ZVAZU PŠaV NA SLOVENSKU

/ ďalej len ZO OZ/

zastúpená predsedníčkou PaedDr. Martina Skorušová, MBA

uzatvárajú podľa čl. 10 a následne Zákonníka práce a podľa zákona č. 2/ 1991 Zb.
o kolektívnom vyjednávaní nasledovnú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2023

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 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 15.12.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani PaedDr. Martinu Skorušovú, MBA, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo 15.12.2022 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka “OVZ”, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.apríl 2023 a platí do prijatia a schválenia novej kolektívnej zmluvy.

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.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Článok 6

Predmet zmluvy

- (1) Predmetom Kolektívnej zmluvy je na základe kolektívneho vyjednávania úprava vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami vo veciach pracovno-právnych, mzdových, sociálnych a iných nárokov zamestnancov, ako i úprava práv a povinností zmluvných strán.
- (2) V kolektívnej zmluve nie je možné upravovať a s platnosťou dohodnúť záväzky, ktoré by upravovali nároky v menšom rozsahu, ako to stanovujú zákonné a právne predpisy v daných oblastiach zmluvnej dohody.
- (3) SSŠ EDUCO Slanická osada 2178, Námestovo uznáva Základnú organizáciu OZ PŠaV na Slovensku pri SSŠ EDUCO Slanická osada 2178, Námestovo za jediného predstaviteľa oprávneného konať vo veci kolektívneho vyjednávania za členov ZO OZ.
- (4) Pri uzatváraní KZ a prípadných kolektívnych sporov o jej zmenu, budú obidve zmluvné strany vychádzať zo zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní, z ustanovení Zákonníka práce, ako aj z ostatných súvisiacich právnych predpisov.

(5) Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písmeno a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a ZO OZ PšaV na Slovensku pri SSŠ EDUCO Slanická osada 2178, Námestovo.

Článok 7

Práva a povinnosti zmluvných strán

(1) Zamestnanci a odbory rešpektujú práva zamestnávateľa prijať do pracovnoprávneho vzťahu, zmeniť alebo rozviazať pracovnoprávny vzťah podľa svojich potrieb v súlade s politikou efektívnosti zamestnanosti, ak k tomu dôjde za podmienok a spôsobom stanoveným v pracovnoprávnych predpisoch a tejto KZ.

(2) Zamestnanci a odbory rešpektujú právo zamestnávateľa vykonávať a riadiť všetku svoju činnosť, vrátane vytvárania vhodnej organizačnej štruktúry, používania metód riadenia, prijímania vnútro školských pravidiel, noriem a iných aktov, prijímať vhodné opatrenia na zabezpečenie svojich podnikateľských zámerov a sociálnych úloh, vrátane opatrení na zabezpečenie potrebnej úrovne pracovnej disciplíny a poriadku, ktoré nie sú v rozpore s pracovnoprávnymi predpismi a touto KZ.

(3) ZO OZ so zamestnávateľom spoločne rozhoduje pri:

- Tvorbe a použití sociálneho fondu
- Smerniciach, ktoré riešia bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci
- Vydávaní a zmenách pracovného a organizačného poriadku

Spolu rozhodnutím sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, keď k realizácii určitého právneho úkonu, či prijatiu opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas ZO OZ alebo dohoda s ňou.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť podmienky pre činnosť ZO OZ najmä:

- Poskytne jej v rámci svojich prevádzkových možností priestory vrátane vybavenia na schôdzkovú činnosť a výkonu nevyhnutnej činnosti bezplatne
- Poskytne užívanie bežných komunikačných prostriedkov ako telefón, poštové spojenie, dostupnú rozmnožovaciu techniku, vrátane potrebného materiálu bezplatne
- Bude bezplatne zrážať vo výplatných termínoch zo mzdy členské príspevky pre ZO OZ každého zamestnanca, ktorý prejaví záujem o členstvo, pričom každý zamestnanec podpíše prehlásenie o súhlase s vykonávaním zrážok a nakladaní s osobnými údajmi.
- Poskytne predsedovi ZO OZ dve hodiny týždenne v rámci pracovnej doby na vykonávanie činnosti spojenej s činnosťami spojenými s vedením ZO OZ PšaV na Slovensku pri SSŠ EDUCO Slanická osada 2178, Námestovo.

- (5) Obe zmluvné strany sa zaväzujú, že pokiaľ ide o oprávnené nároky vyplývajúce z tejto KZ, z pracovnej zmluvy a výkonu práce, nebudú diskriminovať žiadneho zamestnanca z dôvodu pohlavia, rasy, veku, náboženského vyznania, politických názorov a sociálneho pôvodu.

Článok 8
Pracovno – právne vzťahy

§ 76 Odstupné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer s výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
- a) *jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov,*
 - b) *dvojnásobku jeho priemerného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,*
 - c) *trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,*
 - d) *štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.*

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm.a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu

- (2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **DOHODOU** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
- a) *jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky ,*
 - b) *dvojnásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,*
 - c) *trojnásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,*
 - d) *štvornásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov*
 - e) *päťnásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.*

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm.a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **o d c h o d n é** v sume **dvoch funkčných plátov** zamestnanca.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.novembra 2022 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa §20 ods.1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume **100 €**. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2023.

(5) Zamestnávateľ poskytne **v druhom polroku** kalendárneho roka 2023 zamestnancovi podľa §141 ods.3. písm. c) Zákonníka práce **jeden deň pracovného voľna, (deň čerpania vopred určí riaditeľ školy)** za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Zamestnávateľ so súhlasom zriaďovateľa poskytne navyše **jeden deň pracovného voľna v prvom polroku** za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. **(deň čerpania vopred určí riaditeľ školy)**.

(6) Zamestnávateľ určí pedagogickým a odborným zamestnancom 5 dní home officu, ktorých čerpanie dopredu určí riaditeľ školy aj spolu s výstupmi, ktoré budú odovzdané po ukončení home officu.

(7) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(8) V prípade opakovaného menej závažného porušenia pracovnej disciplíny alebo závažného porušenia pracovnej disciplíny je dôvod pre okamžité zrušenie pracovného pomeru v zmysle § 68 odst.1 písm. b/ ZP.

(9) Pred nástupom do zamestnania je pedagogický a odborný zamestnanec povinný predložiť zamestnávateľovi potvrdenie o bezúhonnosti/odpis z registra trestov, nie starší ako 3 mesiace a zdravotnej spôsobilosti - lekárske potvrdenie o telesnej a duševnej spôsobilosti na výkon pedagogickej činnosti a pred uzatvorením pracovnej zmluvy predložiť dôkaz bezúhonnosti a tieto podmienky musia byť plnené počas celého trvania pracovno-právneho vzťahu s pedagogickým alebo odborným zamestnancom. Z uvedeného dôvodu sa ukladá pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi povinnosť oznámiť zamestnávateľovi stratu bezúhonnosti.

(10) Pred nástupom do zamestnania je pedagogický a odborný zamestnanec povinný predložiť zamestnávateľovi potvrdenie o bezúhonnosti/odpis z registra trestov, nie starší

ako 3 mesiace a zdravotnej spôsobilosti - lekárske potvrdenie o telesnej a duševnej spôsobilosti na výkon pedagogickej činnosti.

(11) Ak zamestnanec nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon svojej práce bude s ním rozviazaný pracovný pomer bez nároku na odstupné.

(12) Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) **Povinným prídelenom vo výške 0,6 %**

Článok 9 **Výpovedná lehota**

(1) **Štandardná** výpovedná lehota pre zamestnanca, ktorý nespadá do žiadnej z ďalej uvedených kategórií je **jeden mesiac**.

Zamestnávateľ dáva výpoveď zamestnancovi ak:

- sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť
- sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách
- z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu

je výpovedná doba

- **jeden mesiac**, ak **pracovný pomer** zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **menej ako jeden rok**
- **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**

1.1 Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná **výpoveď z iných dôvodov** ako sú uvedené vyššie, je **dva mesiace**, ak **pracovný pomer** zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej jeden rok**.

(2) **Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru**

Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer:

2.1 Zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, vytvárať podmienky pre úspešné plnenie jeho pracovných úloh a dodržiavať pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou alebo pracovnou zmluvou.

2.2 Zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať osobne práce podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase, dodržiavať pracovnú disciplínu.

(3) Preradenie a preloženie zamestnanca

3.1 Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne/ § 54 ZP/. Zamestnávateľ je povinný so zamestnancom najprv dojednať dôvod a dobu preloženia na inú prácu s prihliadnutím k jeho oprávneným záujmom. / § 55 ZP/

3.2 Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu / § 55 ZP/ na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.

(4) Pracovná disciplína

4.1 Zamestnanec je povinný podľa pokynov svojho nadriadeného konať práce v zmysle dohodnutej pracovnej zmluvy, v určenej pracovnej dobe

4.2 Za porušenie pracovnej disciplíny sa kvalifikuje:

- Dokázané zistenie požívania alkoholu , alebo iných omamných látok na pracovisku

(5) Kvalifikácia

5.1 Zamestnanec je povinný si zvyšovať kvalifikáciu potrebnú pre jeho prácu, podľa rozhodnutia zamestnávateľa.

5.2 Zamestnávateľ umožní zamestnancovi štúdium alebo školenie s cieľom zvýšiť si kvalifikáciu a poskytne mu pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa podľa zákona 138/2019 Z. z. a uzatvorí s ním písomnú dohodu podľa § 155 ods.1 a 2 ZP.

5.3 Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca / podľa Zbierky zákonov SR -553/2003 Z.z. znenie 1.9.2009, § 14e /

5.3.1 Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,^{30h)}

b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,³⁰ⁱ⁾

c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,^{30j)}

d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.^{30k)}

5.3.2 Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).

5.3.3 Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadala o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

5.3.4 Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

5.3.5 Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

5.3.6 Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.³⁰ⁿ⁾

5.3.7 Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.^{30o)}

5.3.8 Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

(6) Pracovný čas

6.1 Po prerokovaní a dohode obidvoch zmluvných strán, pracovný čas v organizácii je určený 37,5 hod. týždenne

6.2 Začiatok a koniec prestávky určenej na jedlo v rozsahu 30 min. sa po dohode zmluvných strán stanovuje od 12.00 - 12.30 hod. pre učiteľov a ostatných pracovníkov, pre MOV od 12.30- 13.00 hod. Prestávka na obed sa nezapočítava do pracovného času zamestnanca.

(7) Dovolenka

7.1 Základná výmera dovolenky je **päť týždňov**.

7.2. Dovolenka zamestnanca, ktorý do príslušného kalendárneho roka dovŕši **najmenej 33 rokov veku**, je **šesť týždňov**. **Aj keď sa stará o maloleté dieťa a nemá 32 rokov.**

7.3 Dovolenka riaditeľa školy, jeho zástupcov, pedagogických pracovníkov, vychovávateľov a majstrov je **9 týždňov** v kalendárnom roku.

7.4 Zamestnanec môže nastúpiť na dovolenku len so súhlasom svojho priameho nadriadeného.

(8) Neplatené voľno

Neplatené voľno môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi len vo výnimočných prípadoch, na základe požiadania zamestnanca, a to pri:

1. Závažných rodinných problémoch zamestnanca
2. V prípade písomnej dohody zamestnanca, ktorému zamestnávateľ umožní štúdium pre potreby jeho osobného rozvoja/ na vlastné náklady/

3. V prípade neplateného voľna si zamestnanec sám platí zdravotné poistenie

(9) Predĺženie pracovného pomeru

Predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky pedagogických zamestnancov a členov inkluzívneho tímu závisí od pridelenia finančných prostriedkov z MŠV VaŠ a od predĺženia projektov v súlade s § 48, ods. 4, písm. d) Zákonníka práce.

Článok 10 **Oblasť miezd**

(1) Zamestnanci sú odmeňovaní v zmysle zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme a v zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

(2) Zamestnancovi sa príplatky za soboty, nedele, sviatky a nočné príplatky vypočítavajú podľa zákona 553/2003 Z. z. § 18.

(3) **Plat za prácu nadčas-** podľa § 19

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna.

10.3.1 Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno v čase školských prázdnin, najneskôr do skončenia školského roku, teda do 31.8.2024.

10.3.2 Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok patria mu príplatky podľa § 18. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

(4) Výplata miezd

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu u všetkých zamestnancov za príslušný mesiac najneskôr do posledného dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(5) Práceschopnosť

- Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti je 25% prvé 3 dni
55 % ďalších 7 dní – platí zamestnávateľ
- Od 11 dňa platí sociálna poisťovňa – 55 %

Článok 11

Sociálna starostlivosť

(1) Stravovanie

Stravovanie zabezpečuje zamestnávateľ pre všetkých zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere pričom cena stravného lístka je **2,50 €** pričom zamestnanec platí **1,90 €** a zo sociálneho fondu zamestnávateľ prispieva **0,60 €** na jedno hlavné jedlo denne.

- 1.1** V našom zariadení zabezpečujeme stravu zamestnancom podľa § 152 Zákona č. 311/2001 Z. z. v školskej jedálni. V čase, keď školská jedáleň nepracuje a strava nie je poskytovaná, alebo v prípade home - office, majú pracovníci nárok na stravný lístok, ktorý naša organizácia poskytuje v sume 5,10 eura. Suma sa skladá : **55% príspevok zamestnávateľa (2,80 eura), príspevok zo sociálneho fondu (0,60 eura) a príspevok zamestnanca 1,70 eura.**

(2) Odmeny pri príležitosti životných jubileí

- 50 rokov **35,00 €**
- 60 rokov **35,00 €**
- Odchod do dôchodku **35,00 €**

(3) Návšteva člena ZO OZ dlhodobo PN, narodenie dieťaťa členovi ZO OZ

- Poskytneme **10,00 €** / pri chorobe trvajúcej dlhšie ako 60 dní/

(4) Nákupné poukážky

- Na Deň učiteľov a na vianočnú poukážku poskytneme príspevok minimálne **15,00 €** , na člena ZO OZ - ak sa neuskutoční iná spoločná aktivita a ak bude dostatok finančných prostriedkov na účte.

(5) Kultúrne a spoločenské podujatia / vstupenka do divadla, kina, na koncert, školský ples.../ poskytneme **10,00 € na zamestnanca **1 x ročne** / kalendárny rok/ najneskôr však do **30. októbra** daného kalendárneho roka.**

(6) Prípadné poukážky pre nových členov ZO , budú schvaľované priebežne vo výbore ZO OZ PŠaV na Slovenku pri SSŠ EDUCO, podľa stavu financií.

(7) Zo sociálneho fondu SSŠ EDUCO :

- a) Sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia člena rodiny žijúceho v spoločnej domácnosti zamestnanca **100,-€**
- b) Sociálna výpomoc z dôvodu odstraňovania alebo zmiernenia živeľnej udalosti do **1000,-€**

- c) Sociálna výpomoc z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia maximálne 1000,-€

V prípade viacerých žiadostí o sociálnu výpomoc, výška požadovaných príspevkov bude upravená podľa stavu finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

Článok 12 *Záverečné ustanovenia*

- (1) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.
- (2) Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve strany, ktoré ju uzavreli .
- (3) Zmluvné strany sa dohodli na účinnosti tejto KZ do 31.12.2023. V prípade, že odo dňa bezprostredne nasledujúceho po uplynutí doby účinnosti tejto KZ nebude platne uzavretá KZ na ďalšie obdobie, je doba účinnosti tejto KZ predĺžená do uzatvorenia novej KZ, najdlhšie však do 31.1.2024.
- (4) KZ môže byť jednostranne počas svojej platnosti vypovedaná v prípade :
 - Zániku odborovej organizácie
 - Zánikom zamestnávateľa
- (5) Zmeny v KZ po dobu jej platnosti môžu byť uplatňované len na základe obojstrannej dohody písomnou formou. Obidve zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu KZ do 30 dní od ich predloženia.
- (6) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú

V Námestove dňa 30. 3. 2023

.....
PaedDr. Martina Skorušová, MBA
predsedníčka ZO OZ PŠaV na Slovensku

.....
Ing. Yvona Kenderová
riaditeľka školy SSŠ EDUCO

na vedomie zriaďovateľa:

Oľga Farská
konateľka