

+ podpis

Kolektívna zmluva uzatvorená medzi

zástupcom zamestnancov: **Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku** pri Základnej škole s materskou školou, Ul. J.D. Matejovie 539, 033 01 Liptovský Hrádok, IČO 37906526 zastúpená Mgr. Sylvou Cédlovou, predsedníčkou ZO OZ PŠaV

(ďalej odborová organizácia)

a

zamestnávateľom: **Základná škola s materskou školou**, Ul. J. D. Matejovie 539, 033 01 Liptovský Hrádok, IČO: 37910485, zastúpená Ing. Ľubicou Kertesz, riaditeľkou školy

(ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu. Oprávnenie zástupcu zamestnancov rokovať a podpísať túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo splnomocnenia zo dňa 28.12.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 1 Stanov predsedu odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.9.2004. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa, ktorý je jeho štatutárnym orgánom.
3. 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 kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „VKZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č. 553/2003 Z.z. skratka "OVZ", zákona o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z.z. „ZOVZ“, zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci č. 124/2006 Z.z. – zákona o BOZP.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.

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

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 s výnimkou ochrany práce.

3. Kolektívna zmluva sa uzatvára s platnosťou odo dňa jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami do 31.12.2023. Jej platnosť sa predlžuje vždy o rok, ak pred ukončením doby jej platnosti nedôjde k uzatvoreniu novej kolektívnej zmluvy. Dňom podpisu novej kolektívnej zmluvy táto stratí platnosť.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

KZ a jej rozsah sa môže meniť len po dohode jej zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť v potrebnom rozsahu v lehote do 10 dní od požiadania predsedom odborovej organizácie a v tomto termíne mu doručiť požadované kópie.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej podpisania. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

3. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

4. Zamestnancov prijímaných do pracovného pomeru oboznámi s KZ zamestnávateľ.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Platové podmienky:

1. Odmeňovanie zamestnancov sa riadi OVZ.

2. Novoprijatému zamestnancovi v skúšobnej dobe sa prizná osobný príplatok výnimočne.

3. Zamestnávateľ prizná zamestnancovi príplatok za zmenu vo výške 1,3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi, ktorý uňho odpracoval 10 rokov, vyplatiť odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu dovŕšenia 50 rokov alebo 60 rokov veku trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov vyplatiť odmenu v sume 50 % jeho funkčného platu.

Článok 8

Výplata mzdy

Mzda sa vypláca vo výplatnom termíne, ktorý je touto kolektívnou určený na 13-ty deň v mesiaci nasledujúcom za mesiacom, za ktorý sa mzda vypláca. Preddavok na mzdu sa vyplatiť len výnimočne, v odôvodnených prípadoch, a to najviac vo výške zodpovedajúcej odpracovaným dňom v príslušnom mesiaci.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatiť zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah stanovený podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce v sume:
 - a. jedného funkčného platu zamestnanca,
 - b. dvoch funkčných plátov zamestnanca, ktorý dovŕšil 50 rokov veku a vykonával verejnú službu najmenej 20 rokov.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah stanovený § 76a ods. 1 Zákonníka práce pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % v sume jeho jedného funkčného platu .

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ príspeje zamestnancovi, ktorý je zúčastnený na doplnkovom dôchodkovom sporení príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve a to 2 % funkčného platu zamestnanca.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 ½ hodiny týždenne s výnimkou zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, ktorý je 36 a 1/4 hodiny týždenne.
2. Rozvrhnutie pracovného času ustanoví zamestnávateľ v Pracovnom poriadku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou i nepriamou vyučovacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie v prvom polroku 2021 pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 deň.

Článok 12

Opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú

Opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú bez obmedzenia je možné u zamestnancov, s ktorými je dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas a dohodnutý druh práce je učiteľ náboženskej výchovy, vychovávateľ alebo asistent učiteľa.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie a prekážky v práci

1. Zamestnancom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

2. Zamestnávateľ určuje, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikne v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode § 141 Zákonníka práce sa poskytne v rozsahu jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor, Znamená to, že zamestnanec, ktorému vznikne pracovný pomer a bude trvať v kalendárnom roku viac ako 8 mesiacov má nárok na celý rozsah poskytovaného pracovného voľna, teda 7 dní. Zamestnanec, ktorého pracovný pomer bude trvať viac ako 4 mesiace, ale maximálne 8 mesiacov v roku má nárok na dve tretiny pracovného voľna, teda na 6 dní, a zamestnanec, ktorý nastúpi do práce a bude v pracovnom pomere maximálne 4 mesiace v roku, má nárok na 3 dni tohto pracovného voľna. Nárok na tieto prekážky v práci nevznikne zamestnancom v celom rozsahu pri vzniku pracovného pomeru, ale bude vznikať postupne splnením podmienok. Pri vzniku pracovného pomeru tak zamestnancovi vznikne nárok na jednu tretinu rozsahu týchto prekážok, po štyroch mesiacoch vznikne nárok na ďalšiu tretinu a po celkovo 8 mesiacoch v kalendárnom roku vznikne nárok zamestnanca v plnom rozsahu.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. V prípade prerušenia sociálneho mieru neplnením podmienok dohodnutých touto zmluvou môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
2. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na plnenie povinností vyplývajúcich zo ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - a. miestnosť za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávania a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov,.
 - b. prístup k internetu a k telefónnej linke za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom,
 - c. platiť prevádzkové náklady ,
 - d. miesto na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom, ktorí sú zvolení do orgánov ZO alebo do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najviac však:
 - a. predsedovi výboru ZO 3 dni v kalendárnom roku,
 - b. členovi výboru ZO 1 deň v kalendárnom roku

Článok 17

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

1. Zamestnávateľ plní povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov ukladajúce povinnosť vyžiadať súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou, tak, že v primeranej lehote preloží odborovej organizácii písomný návrh, ktorý sa prijme dodatkom tejto zmluvy prípadne vydaním samostatnej internej normy zamestnávateľa s deklarovaním súhlasu zástupcom odborovej organizácie priamo v príslušnej smernici.

2. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu o skutočnostiach uložených ZP. Právo na informácie zamestnancov o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a predpokladanom vývoji jeho činnosti splní zamestnávateľ tým, že do 30-tich dní od začiatku kalendárneho roka informuje predsedu odborovej organizácie alebo zamestnancov na pracovnej porade o schválenom rozpočte, možnostiach použitia mzdových prostriedkov a očakávaných zmenách v organizácii a v jej činnosti. O výsledkoch hospodárenia, o dosiahnutej priemernej mzde a percentuálnom podiele nenárokových zložiek mzdy informuje vždy do 30-tich dní, ak o to odborová organizácia požiadala. Informácie o hospodárení môžu byť podané aj ústne s predložením príslušných analýz resp. výkazov. Na požiadanie predsedu bude o tom spísaný záznam.

3. Zamestnávateľ plní povinnosti vopred prerokovať s odborovou organizáciou, ktoré mu vyplývajú z právnych predpisov tak, že písomne v primeranej lehote oznámi odborovej organizácii príslušnú vec na prerokovanie s návrhom riešenia.

Článok 18 **Záväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier v prípade plnenia nárokov vyplývajúcich z 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 KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 19 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

Zamestnávateľ sa v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade so ZP a príslušnými ustanoveniami zákona o BOZP zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Článok 20 **Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP**

1. Odborová organizácia má právo zúčastňovať sa rokovaní zamestnávateľa v otázkach BOZP.
2. Pri uplatnení práva vykonať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa, predseda odborovej organizácie oznámi termín a rozsah kontroly zamestnávateľovi najmenej 15 dní pred jej uskutočnením.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a. umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady,
- b. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c. zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 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.

Článok 23

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať zamestnancom stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, ak výkon práce trvá viac ako 4 hodiny.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu a zaväzuje sa prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu
3. V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využívať stravovacie zariadenie zamestnávateľa, prípadne stravovacie zariadenie zamestnávateľa nie je v prevádzke, zabezpečí stravovanie poskytnutím príspevku na stravovanie.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie zamestnancov vo svojich stravovacích zariadeniach zamestnancom aj počas ich práceneschopnosti, počas čerpania dovoleniek a počas prekážok v práci na strane zamestnanca.

Článok 24 Starostlivosť o kvalifikáciu a pracovné voľno

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

2. Riaditeľ školy povolí pedagogickému zamestnancovi absolvovanie kontinuálneho vzdelávania pre príslušnú kategóriu a podkategóriu, v ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený, alebo pre vyučovaný predmet učiteľa, v závislosti od potrieb a zamerania školy a v súlade s plánom kontinuálneho vzdelávania.

3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu podľa zákona č. 138/2019 Z.z.

4. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca na dobu určitú v rámci kalendárneho roka mu vzniká nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a) za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru.

5. Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla mimo vyučovania.

6. Zamestnancom vykonávajúcim manuálnu a fyzickú prácu poskytne zamestnávateľ pracovné voľno ako protihodnotu za udržiavanie a pranie OOPP vykonávané zamestnancom doma na vlastné náklady vo svojom voľnom čase v rozsahu 2 dni upratovačkám a školníkom a v rozsahu 5 dní pracovníčkam školských jedální.

7. Ak zamestnávateľ poskytuje zamestnancom práce prostriedky zníži sa počet dní pracovného voľna podľa ods. 6 o jeden. Nárok na pracovné voľno podľa ods. 6 sa kráti alikvotnou časťou pri neodpracovaní celého roka.

8. Počas vianočných prázdnin poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 3 dní v prípade trvania pracovného pomeru celý kalendárny rok. V prípade, ak pracovný pomer vznikne v príslušnom roku, pracovné voľno sa poskytne alikvotne so zaokrúhlením na celé dni. V prípade, ak pracovný pomer trvá menej ako 3 mesiace, voľno sa neposkytne.

Článok 25

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli na tvorbe sociálneho fondu nasledovne:
 - a. povinným prídedom je vo výške 1% a ďalším prídedom vo výške 0,25 % z ustanoveného základu
 - b. z ďalších zdrojov

2. Zamestnávateľ vytvára sociálny fond bezhotovostným prevodom na osobitný účet v banke mesačne v deň poukázania mzdy na účty zamestnancov, za mesiac december v deň prevodu finančných prostriedkov na výplatu miezd za december na depozitný účet.

3. Zamestnávateľ zo sociálneho fondu poskytne:
 - a. Príspevok na stravovanie v sume **0,80** eur na jedlo. Výšku príspevku môže zamestnávateľ upraviť v rámci schválenia rozpočtu sociálneho fondu alebo jeho zmeny tak, že jeho výška sa v rozpočte výslovne uvedie.
 - b. Príspevok na kúpeľnú liečbu spojenú s PN vo výške 33,-eur raz za tri roky .
 - c. Nenávratnú sociálnu výpomoc so zdravotných dôvodov na úhradu úkonov platených zamestnancom, najviac 70,- eur.
 - d. Nenávratnú sociálnu výpomoc v prípade preukázanej škody vzniknutej na majetku zamestnanca využívaného na jeho bývanie spôsobenej živelnou udalosťou v sume 1/10 vyčíslenej škody, najviac 330,- eur.
 - e. Nenávratnú sociálnu výpomoc v prípade mimoriadne ťažkej finančnej situácie v rodine zamestnanca trvajúcej viac ako 90 dní, najviac v sume 170,- eur raz za dva roky.
 - f. Návratnú bezúročnú sociálnu výpomoc v prípade vzniku mimoriadnej situácie po posúdení vzniknutých okolností zamestnávateľom na základe zmluvy a dohody o splátkach do výšky 1 000,- eur s podmienkou jej splatenia do 12-tich mesiacov.
 - g. Príspevok na dopravu do zamestnania v sume 20,- eur ročne, ak mesačné výdavky zamestnanca na dopravu do zamestnania sú do 25,- eur včítane a v sume 30,- eur ročne, ak mesačné výdavky zamestnanca na dopravu do zamestnania sú vyššie ako 25,- eur.
 - h. Príspevok pri úmrtí manžela, manželky, nezaopatrených detí a druha alebo družky žijúcej v spoločnej domácnosti vo výške 100,- eur.
 - i. Na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca , ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa 15,- eur.
 - j. Príspevok na slávnostné posedenie ku Dňu učiteľov a k ukončeniu kalendárneho roka **8,-EUR** na zamestnanca a **3,- EURÁ** na bývalých zamestnancov školy.
 - k. Na ocenenie Riaditeľom školy vo výške 60,-eur.
 - l. Na volejbalový turnaj do výšky 50,-eur.
 - m. Celková suma príspevkov zo SF poskytnutá jednému zamestnancovi na činnosť a služby je stanovená na sumu 100,-eur, v prípade dohody OZ a zamestnávateľa sa suma v individuálnych prípadoch môže navýšiť podľa potreby.
 - n. pitný režim v hodnote 10 EUR pre zamestnancov ŠJ 2 x v kalendárnom roku (jún, december) po prepočte úväzku.

4. O priznaní a o výške príspevku podľa písm. b) a c) a o rozpočte sociálneho fondu spoločne rozhoduje odborová organizácia.


5. Zmluvné strany sa zaväzujú, že rozpočet sociálneho fondu na príslušný rok sa dohodne vždy do 31.1.príslušného roka


Štvrtá časť

Článok 26 Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ raz ročne ústnou formou.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, pre každú zo zmluvných strán po jednom. Súčasne zamestnávateľ vyhotoví dve kópie, z ktorej jednu uloží k nahliadnutiu na dostupnom mieste pre všetkých zamestnancov a jednu obdrží ekonómka zamestnávateľa.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si riadne prečítali, jej obsahu porozumeli a súhlasia s ním, na znak čoho ju podpisujú.
4. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu a účinná dňom nasledujúcim po jej zverejnení na internetovej stránke zamestnávateľa a záväzná pre zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov.
5. Podpísaním tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť kolektívna zmluva zo dňa 1.2.2021

V Liptovskom Hrádku, dňa 24.4.2023


Mgr. Sylva Čédlová
Predsedníčka ZO OZ PŠaV


Ing. Ľubica Kertesz
riaditeľka ZŠ s MŠ

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠsMŠ JD Matejovie 539, IČO: 37910485

na základe uznesenia výboru Základnej organizácie,

č.1, zo dňa 28.12.2022, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Sylvu Cédlovú, predsedu Základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez

obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie

Kolektívnej zmluvy na rok 2023, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie Kolektívnej zmluvy na rok 2023 v mene našej základnej organizácie.

V Lipt.Hrádku dňa 28.12.2022

Org
ZČ
pri ZŠ s M
033

.....
za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

V Lipt. Hrádku dňa 28.12.2022

.
