

## Kolektívna zmluva 03/2024

uzatvorená dňa 8. 1. 2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnáziu Janka Jesenského, Radlinského ul. 665/2, 957 01 Bánovce nad Bebravou, IČO: 42279836 zastúpenou Výborom Základnej organizácie a Mgr. Miroslavou Flimelovou, predsedníčkou Základnej organizácie OZ PŠaV, poverenou na uzatvorenie a podpísanie kolektívnej zmluvy (ďalej Odborová organizácia)

a

Gymnázium Janka Jesenského so sídlom v Bánovciach nad Bebravou, Radlinského ul. 665/2, IČO: 17050227, zastúpeným PaedDr. Dušanom Zajacom, riaditeľom školy (ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

### Prvá časť Úvodné ustanovenia

#### Článok 1

##### *Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy*

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z poverenia, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie, uzatvorenie a podpísanie kolektívnej zmluvy Mgr. Miroslavu Flimelovú, predsedníčku odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
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 Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka "ZOVZ".

#### Článok 2

##### *Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa*

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného

partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. 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. Rešpektuje všetky práva a povinnosti uvedené v ZP, kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 a ďalších záväzných predpisoch, ktoré sa obe zmluvné strany zaväzujú dodržiavať.
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 vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 8. januára 2024. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2024.

### **Článok 4**

#### ***Zmena kolektívnej zmluvy***

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **Článok 5**

#### ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

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

### **Článok 6**

#### ***Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v jednom rovnopise ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia a v zmysle ustanovení ZP.

## Druhá časť

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

#### Článok 7

##### Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať inštitút osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eurá nahor vždy na začiatku školského roka na celý školský rok, ak to umožní rozpočet školy.
2. Zamestnancovi môže zamestnávateľ zmeniť priznaný osobný príplatok len z dôvodu zmeny pracovných výsledkov, alebo ak sa menia dôvody, pre ktoré mu bola výška osobného príplatku priznaná, alebo ak sa zmení rozpočet školy.
3. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude postupovať v zmysle kritérií pre priznanie osobných príplatkov a odmien, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

#### Článok 8

##### Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne tak, aby mzdové prostriedky boli na účtoch zamestnancov najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca po skončení príslušného mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty alebo vkladné knižky zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

#### Článok 9

##### Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli na poskytovaní príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) nasledovne:
  - a) výška príspevku zamestnávateľa na DDS je 2% zo zúčtovaného platu zamestnanca zúčastneného na doplnkovom dôchodkovom sporení, ak príspevok zamestnanca podľa zamestnaneckej zmluvy je minimálne 10 EUR,
  - b) výška príspevku zamestnávateľa na DDS je rovnaká ako výška príspevku zamestnanca, ak príspevok zamestnanca podľa zamestnaneckej zmluvy je v intervale sumy 0 EUR až 9,99 EUR,
  - c) výška príspevku zamestnávateľa podľa zmlúv uzatvorených do 31. decembra 2021 (ak sa dohodla určitá výška platenia príspevkov zamestnanca i zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie), sa upraví podľa kritérií uvedených v písm. a) a b) tohto odseku.
2. Zamestnanec, ktorý mal uzatvorenú zmluvu o DDS pred 1. januárom 2022 a jeho príspevok podľa zamestnaneckej zmluvy je nižší ako 10 EUR, môže upraviť výšku svojho príspevku na DDS tak, aby sa naňho vzťahovala výška príspevku zamestnávateľa podľa ods. 1 písm. a) tohto článku. Zamestnávateľ

upraví výšku príspevku zamestnávateľa v najbližšom výplatnom termíne platu nasledujúcom po dni oznámenia a predložení dokladov o úprave príspevku zamestnanca.

### **Článok 10**

#### **Tarifný plat**

1. Zamestnávateľ určuje zamestnancovi, okrem pedagogického a odborného zamestnanca, tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, ( podľa §7 ods. 4 553/2003 Z. z.) nezávisle od dĺžky započítanej praxe:
  - pri odpracovaní 0 – 6 rokov – zaradený do 3. platového stupňa príslušnej triedy
  - pri odpracovaní 6 – 15 rokov – zaradený do 6. platového stupňa príslušnej triedy
  - pri odpracovaní 15 – 24 rokov – zaradený do 9. platového stupňa príslušnej triedy
  - pri odpracovaní 24 – 36 rokov – zaradený do 12. platového stupňa príslušnej triedy
  - pri odpracovaní 36 – 40 rokov – zaradený do 14. platového stupňa príslušnej triedy

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Toto ustanovenie sa týka okruhu pracovných činností: všeobecný účtovník, mzdový účtovník – personalista, administratívny zamestnanec – správca registratúry, referent ekonomických činností, pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.

### **Článok 11**

#### **Pracovný čas zamestnancov**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle platného pracovného poriadku umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska. V prípade vykonávania práce formou home office sa zamestnávateľ a zamestnanec riadia príslušnou platnou internou smernicou zamestnávateľa, ktorá je prerokovaná s odborovou organizáciou.

### **Článok 12**

#### **Dovolenka na zotavenie**

1. Zamestnanci môžu čerpať dovolenku aj cez školský rok v dňoch vyučovania, ak to nenaruší výchovno-vyučovací proces a umožnia to prevádzkové okolnosti, po dohode s vedením školy.

### **Článok 13**

#### **Odmeny, práca nadčas a náhradné voľno, listy aktivít**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať inštitút odmien na ocenenie mimoriadnych pracovných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za kvalitné plnenie úloh zamestnancom presahujúcich rámec jeho pracovných povinností, ak to umožní rozpočet školy. Za účelom objektívneho určovania odmien zamestnávateľ bude postupovať v zmysle kritérií pre priznanie osobných príplatkov a odmien, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku (§ 20 OVZ) podľa dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa nasledovne:
  - pri odpracovaní 0 – 2 roky (0 – 24 mesiacov) = bez odmeny

- pri odpracovaní 2 – 5 rokov (25 – 60 mesiacov) = 30% funkčného platu
  - pri odpracovaní viac ako 5 rokov (61 mesiacov) v sume 75% funkčného platu.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku podľa dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa nasledovne:
- pri odpracovaní 0 – 2 roky (0 – 24 mesiacov) = bez odmeny
  - pri odpracovaní 2 – 5 rokov (25 – 60 mesiacov) = 25% funkčného platu
  - pri odpracovaní viac ako 5 rokov (61 mesiacov) v sume 60% funkčného platu.
4. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov alebo 60 rokov veku podľa odseku 2 alebo odseku 3 tohto článku bude zamestnancovi vyplatená vo výplatnom termíne pre obdobie – mesiac, v ktorom zamestnanec dosiahol uvedený vek.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje v prípade priaznivej finančnej situácie a dostatku finančných zdrojov v rozpočte školy na konci kalendárneho roka využiť disponibilné finančné zdroje v rozpočte školy určené na vyplatenie mimoriadnych odmien primárne tak, aby zamestnancom, ktorým v tom istom kalendárnom roku bola vyplatená odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 alebo 60 rokov veku podľa ods. 2. alebo ods. 3. tohto článku, bola vyplatená suma odmeny nasledovne:
- pri odpracovaní 2 – 5 rokov (25 – 60 mesiacov) = doplatok do sumy 50% funkčného platu k pôvodne vyplatenej odmene
  - pri odpracovaní viac ako 5 rokov (61 mesiacov) = doplatok do sumy 100% funkčného platu k pôvodne vyplatenej odmene.
- Uvedené ustanovenie sa uplatní len v prípade, že to umožní rozpočet školy a súčasne výška finančných prostriedkov dovolí rovnakým spôsobom vyriešiť tieto finančné nároky všetkých zamestnancov, ktorým bola v priebehu kalendárneho roka vyplatená odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 alebo 60 rokov veku podľa ods. 2. a ods. 3. tohto článku. V prípade, že výška finančných prostriedkov určená na vyplatenie odmien na konci kalendárneho roka nebude dostatočná pre vyplatenie doplatkov do súm funkčného platu podľa tohto odseku, budú finančné prostriedky medzi týchto zamestnancov prerozdelené tak, aby všetci dostali rovnaký percentuálny pomer svojho funkčného platu pre účely odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 alebo 60 rokov veku. Takáto odmena bude zamestnancovi vyplatená vo výplatnom termíne pre obdobie posledného mesiaca kalendárneho roku.
6. Zmluvné strany sa dohodli v záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok na priznávaní náhradného voľna za prácu nadčas nepedagogickým zamestnancom podľa prílohy č. 3 tejto KZ a zároveň na jeho likvidácii v súlade s touto prílohou.
7. Zmluvné strany sa dohodli v záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok na priznávaní náhradného voľna za prácu nad rámec povinností ustanovených v pracovnej zmluve, náplni práce a pracovnom poriadku zamestnávateľa pedagogickým a odborným zamestnancom podľa prílohy č. 4 tejto KZ a zároveň na jeho likvidácii v súlade s touto prílohou. Na tento účel sa zaväzva inštitút listu aktivít, ktorý zamestnanci odovzdajú zamestnávateľovi 1x polročne vždy k 15.06. (za január – jún) a k 15.12. (za júl – december) kalendárneho roka. Pravidlá pre poskytovanie náhradného voľna

v zmysle inštitútu listu aktivít a likvidácia takto vzniknutého náhradného voľna sú stanovené v prílohe č. 4 tejto KZ.

#### **Článok 14**

##### ***Pracovný pomer na dobu určitú***

1. Pracovný pomer na dobu určitú podľa § 48 ods. 4 pís. d) ZP môže byť uzatvorený aj nad rámec limitov ZP, teda aj na dlhšie ako 2 roky a opakovane aj viac ako 2 krát za sebou. Toto ustanovenie sa týka učiteľov predmetu náboženská výchova a zamestnancov školy zamestnaných na základe zmluvy s NIVAM Bratislava v národnom projekte Podpora pomáhajúcich profesií 3.

#### **Tretia časť**

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

#### **Článok 15**

##### ***Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie***

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 a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 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 16**

##### ***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 vyplývajúcich.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie 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 Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá

odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume € 330. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

#### **Článok 17**

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

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde 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, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

#### **Článok 18**

##### ***Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie***

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Zamestnávateľ sa na svoje náklady zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej podľa potrieb svoje priestory na rokovania, porady a stretnutia; svoje telefónne linky, počítačové vybavenie a pripojenie na internet na zabezpečenie činnosti a komunikácie odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania), ak to výchovno-vzdelávací proces a prevádzkové okolnosti umožnia.

#### **Článok 19**

##### ***Pracovné podmienky a členstvo v orgánoch odborovej organizácie***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 a 137 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a členom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
  - predseda výboru ZO 4 dni v roku
  - členovia výboru ZO 2 dni v roku
  - členovia orgánov OZ PŠaV 3 dni v roku
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na vzdelávanie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 3 dni v roku
- členovia orgánov OZ PŠaV 2 dni v roku.

### **Článok 20**

#### **Záväzky odborovej organizácie**

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

### **Článok 21**

#### **Zdravotnícka starostlivosť**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
  - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
  - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
  - c) vyplatiť počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výšku náhrady príjmu je v období
    - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
    - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

### **Článok 22**

#### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje venovať mimoriadnu pozornosť adaptačnému a vzdelávaciemu procesu zamestnancov a prehlbovaniu ich praktických skúseností (výmena skúseností, stáže, študijné pobyty).
2. Zmluvné strany sa dohodli riešiť cestovné náhrady v odôvodnených prípadoch prostredníctvom Občianskeho združenia Bánovské Gymnázium so sídlom Radlinského 665/2, 957 01 Bánovce nad Bebravou (najmä v prípade školských výletov, zahraničných pracovných ciest a exkurzií).

### **Článok 23**

#### **Sociálny fond, stravovanie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne – celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídela je vo výške 1% a
  - b) ďalším prídela vo výške 0,5%zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (zákon o SF č. 152/1994 Z. z., § 3 a 4).



2. Zásady pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu na rok 2024 tvoria prílohu č. 1 tejto KZ.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že pri poskytovaní stravovania zamestnancom bude zamestnávateľ postupovať podľa platnej „Smernice pre poskytovanie stravovania zamestnancov“, jej prípadných dodatkov a zmien, ktoré si obe zmluvné strany vzájomne odsúhlasia. Táto smernica, prípadne jej súčasť, určí výšku príspevku na jedno hlavné jedlo v priebehu pracovnej zmeny aj v čase prázdnin, ako aj spôsob poskytovania stravovania zamestnancom.

#### Štvrtá časť

#### Článok 24

#### Záverečné ustanovenia

1. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise. Neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú prílohy č. 1 – 4 podľa zoznamu nižšie.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bánovciach nad Bebravou dňa 08.01.2024

Mgr. Miroslava Flimelová  
predseda ZO OZ PŠaV

PaedDr. Dušan Zajac  
riaditeľ školy

Príloha č. 1 – Zásady pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu na rok 2024

Príloha č. 2 – Zásady pre priznanie osobných príplatkov a odmien

Príloha č. 3 – Zásady pre pridelovanie náhradného voľna a jeho likvidáciu pre nepedagogických zamestnancov

Príloha č. 4 – Zásady pre pridelovanie náhradného voľna a hodnotenie listov aktivít pre pedagogických a odborných zamestnancov