

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 1. januára 2023 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole s materskou školou, Gaštanová 56, 010 07 Žilina, IČO: 42351537, zastúpenou Ing. Darinou Matulovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 09.01.2023 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou so sídlom v Žiline, Gaštanová 56, IČO: 37810898, zastúpenou Mgr. Alenou Tisoňovou, 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. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 04.10.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Ing. Darinu Matulovú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 4.10.2022 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 2.4.2002 oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu 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“, 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. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácu prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023 a skončí 31. decembra 2026.

(4) KZ rešpektuje ustanovenia KZV

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.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t. j. do 31. 12.2031.

Článok 6

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 podpisania.

(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) Novoprijatých 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
Príplatky, zmluvy, odmeny a náhrady za pohotovosť

Zamestnávateľ pri priznávaní a vyplácaní príplatkov, odmien a náhrad zamestnancovi, bude rešpektovať Zákon č. 553/2003 Z. z. – Zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a taktiež podmienky aktuálnej Vyššej KZ.

Príplatok za riadenie

S účinnosťou od 1. 9. 2019 sa upravuje zvýšenie percentuálne ustanoveného príplatku za riadenie, za vykonávanie činnosti triedneho učiteľa, vykonávanie činnosti uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca a osobného príplatku z 24% na 14%.

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpočtia zriaďovateľ.

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpočtia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpočtia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

Príplatok za zastupovanie

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, (§ 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho

odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenejo 14%,

- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

Výkonnostný príplatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonnostný príplatok podľa § 14a) v sume 10,-€ mesačne. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 6 až 8 tohto článku. (§ 19 OVZ)

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

(1) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti, ak ide o pohotovosť

- a) v mieste vykonávania práce alebo v inom mieste určenom na vykonávanie práce mimo pracovného času zamestnanca, náhrada v sume 50 % hodinovej sadzby funkčného platu alebo 100 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) v mieste trvalého bydliska alebo prechodného bydliska, alebo v inom dohodnutom mieste mimo pracovného času zamestnanca, náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- c) mimo miesta vykonávania práce s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

(2) Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas. Zbierka zákonov č. 553/2003 § 21

(3) Učiteľom predprimárneho vzdelávania zamestnávateľ neposkytne náhradné voľno na pranie

pracovných odevov, utierok a uterákov.

Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§10 OVZ).

(2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 4% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu /C/ tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

(5) Zamestnancomi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

Príplatok za profesijný rozvoj

(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.
- b) 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu.
- c) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- d) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

Suma sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(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./

(3) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec vykoná prvú atestáciu alebo druhú atestáciu.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odbornéhozamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku, mimoriadne odmeny zamestnancom

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že vyplatí zamestnancovi zamestnanému na dobu neurčitú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ). Zamestnanec zamestnaný na dobu určitú alebo na dohodu nemá na odmenu nárok. Mimoriadne odmeny zamestnancom budú rozdelené podľa kritérií rozpracovaných v prílohe /D/

Zmluvy zamestnancov do funkcie kuričov, správca siete a pre vyučovanie náboženskej výchovy budú obsadzované len na dobu určitú z dôvodu, že nie je isté, či a v akom rozsahu úväzku bude pracovné miesto obsadené z dôvodu sezónnosti práce či prihláseného a prijatého počtu žiakov.

Ďalšie dohodnuté vzťahy, pravidlá, nároky a práva zamestnancov

Zamestnávateľ vymedzuje okruh pracovných miest, ktoré budú obsadzované opakovane len na dobu určitú z dôvodu, že nie je isté, či a v akom rozsahu úväzku bude pracovné miesto obsadené z dôvodu sezónnej práce, prihláseného a prijatého počtu žiakov, projektov, nasledovne:

- tréner športovej triedy
- učiteľ náboženskej výchovy (katechét)
- kurič
- správca siete
- asistent učiteľa
- pedagogický asistent
- školský psychológ
- sociálny pedagóg
- špeciálny pedagóg

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).

Článok 9 Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume

- a) jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva a menej ako päť rokov
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, **odchodné** v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné** v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5) **Odchodné** zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1.

(6) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou (**zaručí si tak o mesiac vyššie odstupné**) **avšak zamestnávateľ nemá povinnosť akceptovať túto požiadavku**. Zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zmluvu s DDS..

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS v sume 0,03 %, spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok napríspevok podľa predchádzajúcej vety.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 Zákona 553/2003 Z. z. Odmeňovanie VZ).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

(2) Pracovný úväzok pedagogických zamestnancov je daný podľa zaradenia, pracovná doba je zamestnávateľom určená na 6 hodín denne na pracovisku, 2 hodiny je práca doma.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov vekua zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov uvedených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa

predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancoch a u odborných zamestnancoch o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancoch o dva týždne.

(2) Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky podľa odseku 1.

(3) Ak zamestnanec neodpracuje celý kalendárny rok a odchádza na iné pracovisko, počíta sa mu alikvotná časť dovolenky.

Pracovné voľno

(1) V zmysle KZVS, čl. II. bod 6 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi nad rámec ZP na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce – sprevádzanie, jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu.

(2) V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ preukázateľnú samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska. Na tieto účely poskytne zamestnávateľ 5 pracovných dní náhradného voľna, vrátane vedúcich ŠJ (individuálne štúdium súvisiace s novými predpismi v stravovacích prevádzkach).

(3) Ekonómke školy poskytne zamestnávateľ náhradné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 3 pracovných dní v kalendárnom roku na štúdium zmien metodiky účtovníctva a štúdium nových finančných zákonov.

(4) Kuchárkam poskytne zamestnávateľ 10 dní náhradné voľno s náhradou mzdy za pranie pracovných odevov, obrusov a utierok, pomocnej kuchárke na znížený pracovný úväzok 5 dni náhradného voľna s náhradou mzdy za pranie pracovných odevov, obrusov a utierok a vedúcej ŠJ 3 dni náhradné voľno s náhradou mzdy za pranie pracovných odevov.

(5) Upratovačkám poskytne zamestnávateľ 3 dni náhradné voľno s náhradou mzdy za pranie pracovných odevov.

(6) Školníkovi, ktorý vykonáva aj prácu údržbára, poskytne zamestnávateľ 3 dni náhradného voľna s náhradou mzdy.

Článok 14

Pracovný pomer na dobu určitú

1) Zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát podľa ustanovenia § 48 ods. 2 ZP.

2) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo na dva roky je možné len z dôvodu podľa § 48 ods. 4, pís. a) až c) a písmena d) ZP pre kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorí:

a) Vykonávajú prácu učiteľa predmetov náboženská výchova — pracovný pomer uzavretý podľa

§49, ods. 1 ZP na kratší pracovní čas

- b) Vykonávají práci vychovatele v ŠKD – pracovní pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovní čas
- c) Vykonávají práci pedagogického asistenta — pracovní pomer na plný pracovní čas alebo pracovní pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovní čas, ktorého potreba zamestnávania priamo súvisí s existenciou začlenených žiakov s potrebou asistencie pri výchovno-vzdelávacom procese
- d) Dosiahli vek 65 rokov a na základe § 82 ods. 7 Zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, už nemôžu vykonávať svoju prácu v pracovnom pomere na dobu neurčitú
 - Pre kategóriu nepedagogických zamestnancov, ktorí poberajú starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zároveň majú uzavretý pracovní pomer na kratší pracovní čas

3) U zamestnancov, ktorých pracovná činnosť je v rozsahu 10 hodín týždenne bude zamestnávateľ postupovať podľa § 228 a) ZP – dohody o pracovnej činnosti.

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 doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká 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 uzatvorenie KZ, jej doplnku, 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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie 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 v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. 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 pracovnoprávných 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. 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 (§ 13 ods.4 ZP).

Článok 18

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 splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť č., o výmere. m², v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,
- c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- | | |
|---------------------------------|--------------|
| - predseda výboru ZO | 2 dni v roku |
| - členovia výboru ZO | 0 dní v roku |
| - členovia komisie BOZP | 0 dní v roku |
| - členovia ostatných orgánov ZO | 0 dní v roku |
| - členovia orgánov OZPŠaV | 0 dní v roku |

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 3 dni v roku,

- | | |
|---------------------------------|--------------|
| - členovia výboru ZO | 1 deň v roku |
| - členovia komisie BOZP | 1 deň v roku |
| - členovia ostatných orgánov ZO | 0 dní v roku |
| - členovia orgánov OZPŠaV | 0 dní v roku |

Článok 19

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

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

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť podohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90ods.4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 100% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu nazamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní o

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP),
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, akoaj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien, ak nie sú dohodnuté v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a/ ZP),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP,
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti

- zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia
 - zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 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.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene odborového orgánu základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa 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.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
- d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP)
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne

- OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv podľa kritérií vypracovaných pracovníkom BOZP, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP)
 - i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZPŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 22

Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP uzamestnávateľa.
- (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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach 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 nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška 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 60% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).
- e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

(2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čas školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 25

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou 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. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 € na jedno hlavné jedlo aj pre zamestnancov, ktorí dostávajú stravné lístky.

Článok 26 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody podľa Zákonníka práce so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom vzdelávaní
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácii
- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca

(4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm.

- a) a tomu primeraný čas návštevy lekára

(5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

(6) Členovia OZPŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie pred súdom vo veciach súvisiacich s pracovným pomerom.

Článok 27

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet v - č. účtu – príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(3) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 28 Záverečné ustanovenia

(1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

(2) Táto zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia

(3) Táto zmluva sa môže meniť len vzájomne odsúhlasenými písomnými dodatkami.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Žiline dňa 09. 1. 2023

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha /A/

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej škole s materskou školou, Gaštanová 56, 010 07 Žilina, IČO: 37810898, na základe uznesenia výboru ZOOZ, zo dňa 04.10.2022, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Darinu Matulovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie Kolektívnej zmluvy na rok 2023 - 2026, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie Kolektívnej zmluvy na rok 2023 — 2026 v mene našej základnej organizácie.

Žilina 9.1.2023

Plnomocenstvo prijímam.

.....
Darina Matulová

Príloha /B/

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

1. Účel vydania

Táto smernica sa riadi ustanoveniami zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o SF“). Posledná novela zákona č. 347/2018 Z. z. nadobudla účinnosť 1. 1. 2019. Cieľom smernice je určiť jednotný, koordinovaný a záväzný postup pri tvorbe a použití sociálneho fondu, stanovenie podmienok jeho čerpania (poskytovania príspevkov), ako aj zásad hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu. Zamestnávateľ dohodne s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, a ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, upraví vo vnútornom predpise tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom.

2. Rozsah platnosti

Táto smernica je platná pre všetkých zamestnancov a iné fyzické osoby ustanovené osobitnými predpismi, ktorí sa podieľajú na činnostiach spojených s tvorbou a čerpaním sociálneho fondu. Vypracovaná je v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov. V prípade zmeny týchto predpisov príslušná časť smernice je neplatná a platia ustanovenia všeobecne záväzných právnych predpisov.

3. Definícia pojmov

Zamestnávateľ – právnická osoba so sídlom na území Slovenskej republiky alebo fyzická osoba s miestom trvalého pobytu alebo miestom podnikania na území Slovenskej republiky, ktorá zamestnáva zamestnanca v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, alebo právnická osoba, ktorá sa podľa osobitného predpisu považuje za zamestnávateľa.

Zamestnanec – fyzická osoba, ktorá v pracovnom pomere alebo v obdobnom právnom vzťahu vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu, alebo fyzická osoba, ktorá sa podľa osobitného predpisu posudzuje ako zamestnanec.

4. Tvorba sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v rozsahu a za podmienok ustanovených zákonom o SF.
2. Zamestnávateľ vytvára sociálny fond:
 - z povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac (§ 4 ods. 1 zákona o SF)
 - z ďalšieho prídeltu vo výške 0,05%

5. Prostriedky sociálneho fondu

Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte.

Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu za mesiac december sa môže tvoriť z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr však do konca kalendárneho mesiaca.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

6. Použitie sociálneho fondu

Čerpanie jednotlivých položiek je ohraničené výškou určenou v rozpočte na príslušný rok vid' Príloha č. B. Zamestnávateľ poskytuje príspevok zo sociálneho fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov pre oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov. Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok zo sociálneho fondu na účely odmeňovania za prácu.

Finančné prostriedky sociálneho fondu zamestnávateľ môže poskytnúť v súlade s § 7 zákona o SF zamestnancom, resp. v niektorých prípadoch uvedených v tejto smernici aj jeho rodinným príslušníkom príspevok na:

- stravovanie zamestnancov nad rozsah stanovený Zákonníkom práce,
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- na regeneráciu pracovnej sily,
- sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov:
 - jednorazová podpora pri PN
 - mimoriadny nenávratný príspevok.

6.1 Príspevok na stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie pre svojich zamestnancov, ktorí sa stravujú v školskej jedálni vo výške 0,50 € za jeden obed na deň.

Tento príspevok sa nevypláca v hotovosti, ale prevodom na účet školskej jedálne, a to na základe reálne odobratých obedov.

Príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,50 eur sa prispieva aj na stravné lístky.

Počas zastavenia prevádzky v školskej jedálni zamestnávateľ poskytuje stravné lístky v hodnote 75 % výšky stravného pre časové pásmo 5 až 12 hodín. Nárok na stravné lístky majú zamestnanci, ktorí odpracujú denne viac ako 4 hodiny. Zamestnávateľ hradí 55% z hodnoty stravného lístka a zo sociálneho fondu uhradí 0,50 eur za lístok, zvyšnú sumu hradí zamestnanec.

Zamestnávateľ poskytuje stravné lístky v hodnote 75 % výšky stravného pre časové pásmo 5 až 12 hodín zamestnancom, ktorí sa na základe lekárskeho potvrdenia nemôžu stravovať v školskej jedálni.

Zamestnanec musí doložiť lekárske potvrdenie.

6.2 Príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach (napr. vstupenky na kultúrne programy, na divadelné predstavenia, na športové akcie) najviac v sume 15,00 eur za kalendárny rok.

6.3 Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok zamestnancovi a jeho nezaopatrenému dieťaťu na rekreáciu alebo na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily, najviac v sume 100,00 eur za kalendárny rok podľa dostatku finančných prostriedkov.

6.4 Príspevok na sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky

Zamestnávateľ môže z prostriedkov sociálneho fondu poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa dostal do zložitej životnej situácie, finančnú výpomoc. Predmetná výpomoc môže byť poskytovaná napr. v prípade úmrtia rodinného príslušníka, mimoriadnej udalosti, ktorou môže byť napr. zničenie bytového zariadenia v dôsledku povodne, požiaru alebo krádeže a pod., ale napr. aj v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia (183 dní). Zamestnávateľ môže príspevok poskytnúť najviac v sume 100,00 eur za kalendárny rok.

6.5 Príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

- Jednorazová podpora pri PN

Príspevok vo výške 200,00 eur má jednorazový charakter a poskytuje sa na preklopenie ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej PN zamestnanca.

O poskytnutie sociálnej výpomoci musí zamestnanec požiadať písomne.

- Mimoriadny nenávratný príspevok

Mimoriadny nenávratný príspevok vo výške 200,00 eur sa poskytuje iba vo výnimočných prípadoch na realizáciu sociálnej politiky zamestnávateľa a to v prípade ťažkej životnej situácie zamestnanca. O poskytnutie sociálnej výpomoci musí zamestnanec požiadať písomne.

7. Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu

Príspevky zo sociálneho fondu sa zdaňujú podľa zákona o dani z príjmov. Z príspevkov sa odvádzajú odvody poisťného v súlade s platnou legislatívou.

8. Záverečné ustanovenia

Čerpanie sociálneho fondu je viazané na dostatok finančných prostriedkov fondu a na rozpočet sociálneho fondu.

Táto smernica sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí sa nepodieľajú na tvorbe sociálneho fondu.

Túto smernicu môže zamestnávateľ meniť iba po prerokovaní s odborovou organizáciou. Každá zmena sa musí vykonať písomne.

Táto smernica nadobúda platnosť a účinnosť dňa 1. 1. 2019

Mgr. Alena Tisoňová
riaditeľka školy

Rozpočet sociálneho fondu

1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023:

a) povinný prídelen vo výške 1 %	11 984,00
b) ďalší prídelen podľa §3 odst. 1b	6,00
c) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	9 067,73
d) splátky návratných sociálnych výpomocí	0,00

Spolu: 21.057,73

2) Výdavky zo SF na rok 2023

a) stravovanie zamestnancov	12 557,73
b) účasť na kultúrnych podujatiach	2 000,00
c) na regeneráciu pracovnej sily	5 000,00
d) sociálna výpomoc a peňažné pôžičky	500,00

e) ďalšia realizácia sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov:

- jednorazová podpora v PN	500,00
- mimoriadny nenávratný príspevok	500,00

Spolu: 21 057,73

Príloha / C/

Kritéria k osobnému príplatku

1. Zamestnanec sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych

osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§10 OVZ), ak bude možné plniť uvedené finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky € nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
3. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria)

Príloha / D/

Kritéria rozdeľovania finančných prostriedkov na mimoriadne odmeny

Navrhované kritéria:

Jednotlivé aktivity pedagogických pracovníkov sú obodované určitým počtom bodov, z celkového pomeru finančných prostriedkov sa vypočíta hodnota jedného bodu získaný počet bodov u jednotlivca sa vynásobí príslušnou finančnou čiastkou.

Pre priznanie mimoriadnej odmeny objem finančných prostriedkov delíme do dvoch častí:

1) Výchovno-vzdelávacia práca, metodická a pedagogická tvorivosť

- a) Kvalita práce triedneho učiteľa, vychovávateľa (počet žiakov, včasné plnenie, kvalita spracovanie pedagogickej dokumentácie, riešenie výchovných problémov)
Trieda do 20 žiakov - 1 bod Trieda nad 20 žiakov - 2 body

b) Oprava písomný prác, previerok a zošitov (M, Cj, Sjl)

- I. stupeň do 20 žiakov - 1 bod nad 20 žiakov- 2 body
II. stupeň do 20 žiakov - 1 bod nad 20 žiakov- 2 body

c) Príprava žiakov na súťaže, olympiády + úspešnosť v jednotlivých kolách

Kolá	Príprava a účasť	Úspešnosť
školské kolo	2 body	2 body
okresné kolo	2 body	4 body
krajské kolo	3 body	5 bodov
celoslovenské kolo	5 bodov	8 bodov

- d) Uplatňovanie nových foriem práce vo výchovno-vyučovacom procese so zameraním na tvorivosť a alternatívne formy vyučovania
1 – 3 body

- e) Uvádžanie začínajúcich pedagogických pracovníkov do praxe (hodnotí sa kvalita práce uvádzajúceho učiteľa)
2 – 4 body

- f) Vedenie MZ a PK na škole 3 body

- g) Práce na projektoch – získavanie finančných prostriedkov z grantových projektov na ich realizáciu (vypracovanie a organizácia projektu)
vedúci projektu 10 bodov
plnenie úloh členmi projektového tímu 5 bodov

- h) Koordinácia aktivít v rámci drogovej prevencie, environmentálnych aktivít, výchova k manželstvu a rodičovstvu 2 body
- i) Príprava a nácvik programu so žiakmi, príprava relácií k aktuálnym udalostiam 1 – 3 body
- j) Organizácia exkurzií, školy v prírode, lyžiarskeho výcviku exkurzia 1 – 3 body
- škola v prírode 3 - 5 bodov lyžiarsky výcvik 3 – 5 bodov

2) Práca v prospech školy, činnosť mimo vyučovania

- Vedenie školy 2 body
- Vedenie učiteľskej a žiackej knižnice 2 body
- Vedenie skladu CO 2 body
- Vedenie kabinetných zbierok 3 body
- Starostlivosť o estetizáciu priestorov školy 4 body
- Organizácia zberov 3 body
- Práca vo výboroch RŠ, ZO OZ 4 body
- Mimoriadna činnosť so žiakmi športové, kultúrne a vzdelávanie akcie 3 body
- Prezentácia školy na verejnosti
 - verejne vystúpenia so žiakmi 3 body
 - Spolupráca s rodičmi (sponzorstvo) 5 bodov

