

DOHODA

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej škole, Železničná 14, 821 07 Bratislava ,
zastúpená **Ing. Marianou Pilátovou**, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a
uzatvorenie dohody na základe splnomocnenia zo dňa 1.3.2021,
(ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Bratislave, Železničná 14, IČO: 30810655, zastúpenou

Mgr. Andreou Macháčovou, riaditeľka školy

(ďalej zamestnávateľ)

uzatvárajú túto

dohodu o možnosti nosenia rúška namiesto respirátora zamestnancov, ktorých spôsob práce a pracovné podmienky nosenie respirátora neumožňuje,

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie dohody

Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto dohodu vyplýva zo splnomocnenia zo dňa 1.3.2021 , ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie dohôd Ing. Marianu Pilátovú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 1.3.2021 tvorí prílohu č. 1 tejto dohody.

Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto dohodu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Na účely tejto dohody sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany" a namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Zmluvné strany sa dohodli na základe vyhlášky 175/2021 §2 ods. 3d Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky.

Nepedagogickí zamestnanci vykonávajúci rizikovú prácu, pri ktorej sú vystavení záťaži teplom alebo fyzickej záťaži (zamestnanci ŠJ, upratovačky, školník) a majú sťažené vykonávanie práce s prekrytím horných dýchacích ciest respirátorom, umožňuje využitie možnosti zmeny tejto povinnosti na prekrytie horných dýchacích ciest rúškom.

Zmluvné strany súhlasia s takouto zmenou pracovných podmienok zamestnancov.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto dohody spochybňovať vzájomné oprávnenie.

Článok 3 Pôsobnosť, platnosť a účinnosť dohody

Táto dohoda upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Táto dohoda je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Táto dohoda je platná dňom jeho podpisu zmluvnými stranami.

V Bratislave 19.4.2021

poupis zamestnanca

102
slovens
il. č.

Mgr. Andrea Macháčová
riaditeľka školy

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
Železničná 14
Iva II.

Príloha č. 1

Splnomocnenie

ZO Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Základnej škole Železničná 14, 821 07 Bratislava, splnomocňuje týmto p. Ing. Marianu Pilátovú predsedu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na obdobie 2021 a splnomocňuje ju aj na podpísanie kolektívnej zmluvy na obdobie 2021 v mene našej základnej organizácie.

Bratislava 01.03.2021

Za ZO OZPŠaV :.....

.....

.....

Splnomocnenie prijímam.

Bratislava 01.03.2021

.....
Ing. Mariana Pilátová – predseda ZO OZPŠaV

Overen

ZÁKLADNÁ
Železničná
821 07

Príloha č. 2

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 1.3.2021 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole, Železničná 14, 821 07 Bratislava , zastúpenou Ing. Marianovou Pilátovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia zo dňa 01.03.2021, (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Bratislave, Železničná 14, IČO: 30810655, zastúpenou **Mgr. Andreou Macháčovou**, riaditeľka 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 zo splnomocnenia zo dňa 01.03.2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Ing. Marianna Pilátová, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 01.03.2021 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadovacou listinou 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 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. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku 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. marca 2021 a skončí 31. decembra 2021, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9 a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2021.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9 a 27 a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. 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 3 dní od požiadania.
- (2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

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

Článok 7 Odmeny

I. Odmeny

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu.
- (2) Zamestnávateľ **môže vyplatiť** zamestnancovi odmenu za prácu
 - a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - b) pri príležitosti vianočných sviatkov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov odmenu podľa §20 odst.1 písm.g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.
- (4) Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca vo výplate za mesiac november príslušného kalendárneho roka. (§ 20 OVZ) v závislosti od ušetrovaných finančných prostriedkov.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je desiaty 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 splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP).
- (4) Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe nepedagogického zamestnanca a nezávisle od nej ho zaradí do 14 platového stupňa. To neplatí pre PZ a OZ.

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v §76 ods.1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
- (2) Zamestnancovi 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 nad rozsah uvedený v §76 od.1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca..
- (3) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné Nad rozsah §76 ods.2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

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

Článok 10

Opakované uzatváranie pracovných pomerov na dobu určitú - reťazenie pracovného pomeru na dobu určitú

- (1) Zamestnávateľ môže na základe § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce opakovane uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú pri vykonávaní nasledovných prác:
- | | |
|---|----------------------------------|
| 1. metodik pre inovačné vzdelávacie metódy a formy práce, | 8. asistent učiteľa, |
| 2. supervízor, | 9. pedagogický asistent, |
| 3. učiteľ náboženstva, | 10. informatik/správca IT siete, |
| 4. špeciálny pedagóg, | 11. údržbár, |
| 5. logopéd, | 12. záhradník, |
| 6. školský psychológ, | 13. recepčná/-ný. |
| 7. sociálny pedagóg, | |
- (2) Zamestnávateľ môže v zmysle § 48 odsek 4 písmena d) Zákonníka práce uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú na všetky pracovné pozície vzniknuté v rámci európskych projektov, ktoré sú zazmluvnené na obdobie nad rámec zákonníka práce (na viac ako 2 roky) a to maximálne na dobu trvania projektu.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

- (1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním **mimo pracoviska**.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov vek a **zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa**.
- (2) Dovolenka pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov vrátane riaditeľky školy a jej zástupcov a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť každému zamestnancovi na **základe jeho písomnej žiadosti** podanej minimálne **5 dní** vopred **jeden deň** služobného, resp. pracovného voľna s náhradou platu navyše nad rámec nárokovateľnej dovolenky, ktoré si bude čerpať **v prvom polroku kalendárneho roka**.
- (4) Zamestnávateľ poskytne v nepedagogickému zamestnancovi nad rámec zákonu 5 dní dodatkovvej dovolenky.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

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) telefónnu linku za účelom telefonického spojenia (telefónne číslo školy), počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - b) vnútorné zariadenie miestnosti – zborovne školy,
 - c) všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
 - d) 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 KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, 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 rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom – funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO 5 dní v roku,
 - zástupcovia zamestnancov pre BOZP 2 dni v roku.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO 3 dni v roku,
 - zástupcovia zamestnancov pre BOZP 1 deň v roku.

Článok 14

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ v spolupráci so základnou organizáciou zabezpečí pre zamestnancov minimálne raz ročne pobytový teambuilding mimo miesta pracoviska s ubytovaním a stravovaním pre zamestnancov. Zamestnanec participuje na platbe
- (2) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. januára 2020 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2020, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu

zmluvné strany dohodnúť, že ak zamestnávateľ nemá zatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho štátny zamestnanec od 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 15 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 **0,23 €** na jedno hlavné jedlo.

Článok 16 Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený
 - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %

Štvrtá časť

Článok 17 Záverčné ustanovenia

- (1) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných rovnopisoch.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bratislave dňa 1.3.2021 V Bratislave dňa 1.3.2021

73-1020-102

OZ PŠaV ne Slovensku

elezničná ul. č. 14

BRATISLAVA

KOLA
14
Iva II.

odborová organizácia

zamestnávateľ

Príloha č.2

Základná škola, Železničná 14, 821 07 Bratislava

OSOBNÝ PRÍPLATOK

Zamestnancovi nepedagogických činností na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

1. **Pedagogickému zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok.**
2. Limit osobného príplatku u pedagogického zamestnanca je 100% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.
3. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí **rozhoduje zamestnávateľ (zriaďovateľ u riaditeľov škôl a školských zariadení)** na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
4. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Pre priznanie osobného príplatku **pedagogických zamestnancov** sú stanovené nasledovné kritériá:

1. Spolupráca na projektoch .
2. Vypracovanie tematickej úlohy na zlepšenie práce v škole .
3. Vedenie a činnosť v metodických orgánoch PK, MZ, kabinety, sekcie .
4. Uplatňovanie moderných a progresívnych metód a foriem práce , aktívny prístup k tvorivému poňatiu vzdelávacieho procesu.
5. Trvalé dosahovanie veľmi dobrých výsledkov vo vzdelávaní a výchove,
6. Tvorivosť: metodicko-publikačná činnosť, tvorba učebných pomôcok, budovanie odborných učební, riešenie výskumných úloh, organizovanie vzdelávania učiteľov, prezentácia školy a pod.
7. Účasť na reprezentácii školy (súťaže, program)
8. Spravovanie odborných učební a kabinetov, vedenie kabinetných zbierok.
9. Inventarizácia .

10. Vedenie knižnice .
11. Písanie kroniky školy .
12. Mimotriedna a mimoškolská činnosť so žiakmi .
13. Zhotovovanie nástenky na chodbe, estetizácia priestorov školy.
14. Starostlivosť o estetický vzhľad pridelených priestorov školy .
15. Plnenie terminovaných úloh .
16. Organizovanie škôl v prírode, lyžiarskeho, plaveckého, korčuliarskeho kurzu.
17. Aktívna práca nad rámec pracovných povinností

Pre priznanie osobného príplatku **nepedagogických zamestnancov** sú stanovené nasledovné kritériá:

Kritériom pre poskytovanie osobných príplatkov pre nepedagogických pracovníkov je trvalé dosahovanie dobrých pracovných výsledkov, aktívny prístup k pracovným povinnostiam, práca nad rámec pracovných povinností a ďalšie kritériá konkrétnych prípadov jednotlivých zamestnancov, v zmysle § 47 a § 81 Zákonníka práce.

Počet prípadov ako i výška osobných príplatkov sú závislé od finančných prostriedkov mzdového fondu. Osobný príplatok sa priznáva spravidla na konci rozpočtového roka (september, október, november, december) podľa výšky mzdových prostriedkov ušetrených počas príslušného rozpočtového roka. Zamestnávateľ môže znížiť osobný príplatok, prípadne ho odňať, ak sa zmenia alebo zaniknú dôvody, pre ktoré sa osobný príplatok priznal, resp. pri nedostatku mzdových prostriedkov, za porušenie pracovnej disciplíny môže riaditeľ školy tento príplatok odňať. Kritériá na priznanie osobných príplatkov riaditeľ školy prerokuje s odborovou organizáciou.

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
Železná

1020 - 102
ŠaV na Slovensku
železničná ul. č. 14
TISLAV

Ing. Miriam Pilátová

predseda ZO OZPŠaV

Mgr. Andrea Macháčová

štatutárny zástupca zamestnávateľa