

V zmysle článku 4 kolektívnej zmluvy vydávam

D O D A T O K č. 6

ku kolektívnej zmluve

uzatvorenej dňa 28. decembra 2017 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole s materskou školou 972 01 Bojnice, IČO: 35674407, zastúpenou Mgr. Zuzanou Lukáčiovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 písm. e) stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 27.9.2017

(ďalej len odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou so sídlom v Bojniciach, Školská 292/7 Bojnice, IČO: 31201628, zastúpenou Mgr. Jozefom Krčíkom, riaditeľom školy

(ďalej len zamestnávateľ)

n a s l e d o v n e:

1. Tento dodatok č. 6 je uzatvorený na dobu od **1. januára 2022**, okrem článkov **7, 9, 10 a 27**, ktoré sú viazané na rozpočet a sú uzatvorené na dobu od **1. januára 2022** do **31. decembra 2022**.

2. Upravuje sa znenie čl. 7 nasledovne:

Článok 7 **Príplatky a odmeny**

1. Príplatok za riadenie

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe č. 6 zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len OVZ)

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 % s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. 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.

3. 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 % (§13b ods. 1 OVZ),

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 ods. 1 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, zvýšenej o 14 % (§ 13b ods. 2 OVZ),

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 % (§ 13b ods. 2 OVZ).

4. Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

5. 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, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

6. Príplatok za prácu vo sviatok

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

7. Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide i 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 vyššie uvedených bodov 5 až 6 tohto článku (§ 19 OVZ).

8. 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) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúceho odseku určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ zvýšiť, znížiť alebo odobrať priznaný osobný príplatok len na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

(4) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

(5) Na návrh vedúceho zamestnanca môže zamestnávateľ priznať jednorazové osobné príplatky zamestnancom, ktorí zastupujú práceneschopného zamestnanca zvýšenou činnosťou práce bez vzniku nadčasovej práce, ak zastupovanie nie je zabezpečené inou osobou.

(6) Zamestnancom prijatým so skúšobnou dobou môže byť osobný príplatok priznaný až po uplynutí skúšobnej doby. Zamestnancom prijatým bez skúšobnej doby, môže byť osobný príplatok priznaný až po uplynutí 3 mesiacov.

(7) Za porušenie pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ osobný príplatok odňať úplne.

9. Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 20 Eur mesačne (§ 14b OVZ).

(2) Tento príplatok patrí zamestnancovi po dobu platnosti Dohody o pridelení referentského motorového vozidla uzatvorenej medzi zamestnávateľom a dotknutým zamestnancom podľa Vnútorného predpisu č. 16/2011 zo dňa 1.1.2011 pre používanie služobného motorového vozidla a súkromných motorových vozidiel na služobné účely, cestovné náhrady a používanie osobných motorových vozidiel v organizácii.

10. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

(2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3) 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.

11. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie **rozširujúceho** štúdia podľa § 64 ods. 2 písm. a) prvý bod zákona č. 138/2019 Z. z.

b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa § 64 ods. 2 písm. a) druhý bod zákona č. 138/2019 Z. z.

c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa § 64 ods. 2 písm. a) tretí bod zákona č. 138/2019 Z. z.

d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa § 64 ods. 2 písm. a) štvrtý bod zákona č. 138/2019 Z. z.

(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.

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

(4) Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

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

(6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti.

(7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

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

(9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

12. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) OVZ). Podmienkou poskytnutia odmeny zamestnancovi je aj trvanie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou na dobu neurčitú ku dňu dovŕšenia 50 alebo 60 rokov veku.

13. Poskytnutie pracovného voľna

(1) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu. O pracovné voľno je potrebné žiadať zamestnávateľa písomne na predpísanom tlačíve.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť za nasledovných podmienok tak, aby nebola narušená plynulá prevádzka organizácie:

- a) pracovné voľno sa poskytne, ak zamestnanec požiadá zamestnávateľa aspoň 3 pracovné dni vopred
- b) pracovné voľno sa poskytne, len ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa, 1 pracovný deň vopred (do 14,00 hod.)

(3) Pracovné voľno sa neposkytne, ak zamestnanec požiada zamestnávateľa o pracovné voľno len v deň, kedy si chce pracovné voľno čerpať. V takomto prípade má zamestnanec nárok na pracovné voľno len v zmysle iných ustanovení ZP (§ 141 ods. 2 ZP).

(4) Ak by nastala situácia, že by v jeden deň žiadalo pracovné voľno viac zamestnancov a mohla by sa narušiť prevádzka organizácie, zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno neposkytne, ale dohodnú sa na inom termíne pracovného voľna. Tu zamestnávateľ postupuje podľa dátumu a času podania žiadosti.

(5) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancami môže zamestnávateľ poskytnúť pracovné voľno hromadne pre všetkých zamestnancov napr. v čase **jesenných alebo vianočných prázdnin**, na hromadnom tlačive.

(6) Riaditeľ školy žiada o pracovné voľno zriaďovateľa.

3. Upravuje sa znenie čl. 9 nasledovne:

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoved'ou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce (ďalej len ZP) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné (§ 76 ods. 1 ZP), ktorého výška je závislá od počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa. Výpovednú dobu nie je možné zameniť za odstupné.

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
< 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
≥ 1 rok < 2 roky	2 mesiace	nie je nárok
≥ 2 roky < 5 rokov	2 mesiace	2 mesačný funkčný plat
≥ 5 rokov < 10 rokov	3 mesiace	3 mesačný funkčný plat
≥ 10 rokov < 20 rokov	3 mesiace	4 mesačný funkčný plat
≥ 20 rokov	3 mesiace	5 mesačný funkčný plat

(2) Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, neplynie výpovedná doba, ale patrí mu nasledovné odstupné (§ 76 ods. 2).

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
< 2 roky	nie je	2 mesačný funkčný plat
≥ 2 roky < 5 rokov	nie je	3 mesačný funkčný plat
≥ 5 rokov < 10 rokov	nie je	4 mesačný funkčný plat
≥ 10 rokov < 20 rokov	nie je	5 mesačný funkčný plat
≥ 20 rokov	nie je	6 mesačný funkčný plat

(3) Pri výpovedi zo strany zamestnávateľa z **iných dôvodov**, zamestnanec má naďalej právo na uplatnenie výpovednej doby, ale nárok na odstupné nemá. Výpovednú dobu v týchto prípadoch nie je možné zameniť za odstupné.

<i>Dĺžka trvania pracovného pomeru</i>	<i>Výpovedná doba</i>	<i>Výška odstupného</i>
<i>< 1 rok</i>	<i>1 mesiac</i>	<i>nie je nárok</i>
<i>≥ 1 rok</i>	<i>2 mesiace</i>	<i>nie je nárok</i>

(4) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou **zo strany zamestnanca** z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, má zamestnanec naďalej právo na uplatnenie výpovednej doby, ale **nárok na odstupné zamestnancovi nevzniká**.

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
< 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
≥ 1 rok	2 mesiace	nie je nárok

(5) 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 % a požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení a zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, odchodné v zmysle § 76a ZP vo výške:

- **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak ku dňu skončenia pracovného pomeru bol zamestnanec v pracovnom pomere založenom pracovnou zmluvou u zamestnávateľa **5 a menej rokov**;

- **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak ku dňu skončenia pracovného pomeru bol zamestnanec v pracovnom pomere založenom pracovnou zmluvou u zamestnávateľa **viac ako 5 rokov**.

Podmienkou je aj priznanie uvedeného dôchodku.

(6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(7) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP (okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu právoplatného odsúdenia pre úmyselný trestný čin, alebo za závažné porušenie pracovnej disciplíny).

(8) Pri každom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa musí predchádzať osobný pohovor s dotknutým zamestnancom.

(9) V prípade nevyhnutných organizačných zmien v rámci organizácie majúcih za následok uvoľňovanie zamestnancov, bude riaditeľ školy prednostne uvoľňovať

- nekvalifikovaných
- ktorých kvalifikáciu nie je možné objektívne využiť
- tých, u ktorých bolo zistené porušovanie pracovnej disciplíny
- zamestnancov, ktorí neuspokojivo plnia pracovné úlohy
- spĺňajúcich nárok na starobný dôchodok.

(10) V zmysle § 240 ods. 8, 9 a 10 ZP členovi príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený rokovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení, môže zamestnávateľ dať výpoveď alebo okamžite s ním skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, inak sú neplatné. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak odborový orgán odmietol udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo okamžitému skončeniu pracovného pomeru, zamestnávateľ sa potom môže domáhať rozhodnutia o platnosti skončenia pracovného pomeru súdnou cestou.

4. Článok 10 znie:

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.

(3) U zamestnávateľských zmlúv uzatvorených s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2021, u ktorých sa dohodla určitá výška platenia príspevkov na DDS zostáva zachovaná.

(4) 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.

(5) Ak má zamestnanec uzatvorené viaceré účastnícke zmluvy s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ mu prispieva iba do jednej z nich, a to do tej, ktorú si vyberie zamestnanec.

5. Upravuje sa znenie čl. 13 bod 1 nasledovne:

Článok 13

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 veku a zamestnancovi, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale sa trvale stará o dieťa. Takúto skutočnosť preukazuje zamestnanec rodným listom dieťaťa a čestným prehlásením, že sa o dieťa aj trvale stará. ***Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa druhej vety nad rámec základnej výmery dovolenky podľa prvej vety patrí v pomernom rozsahu***

určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

6. Upravuje sa znenie čl. 23 o bod d) nasledovne:

Článok 23
Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady (§ 30e ods. 16 zákona NR SR č. 355/2007 Z. z.)

b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiava v zmysle platných noriem

c) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov

d) uhrádzať vstupné lekárske prehliadky prijatým uchádzačom o zamestnanie.

7. Článok 27 znie:

Článok 27
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídel do sociálneho fondu sa určuje nasledovne.

Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:

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

(2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

(3) Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom je podrobnejšie uvedená v Zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Tento dodatok č. 6 nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť od 1.1.2022.

V Bojniciach, dňa 20. decembra 2021

.....
zástupca zamestnancov

.....
zástupca zamestnávateľa