

**Stredná odborná škola služieb Majstra Pavla, Kukučínova 9,
Levoča**

a

**Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy
pri SOŠ služieb Majstra Pavla, Kukučínova 9, Levoča**

Interná organizačná norma č. 1/2023

K O L E K T Í V N A Z M L U V A
na obdobie 1.2.2023 – 31.8.2024

Levoča 26.01.2023

**Stredná odborná škola služieb Majstra Pavla, Kukučínova 9, Levoča
ZO OZ PŠ a V pri SOŠ služieb Majstra Pavla, Kukučínova 9, Levoča**

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa **26.01.2023** medzi zmluvnými stranami:

Strednou odbornou školou služieb Majstra Pavla so sídlom v Levoči, Kukučínova 9, zastúpenou Ing. Alenou Hreškovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Strednej odbornej škole služieb Majstra Pavla, Kukučínova 9, 054 27 Levoča zastúpenou Ing. Tomášom Dubiňákom, predsedom ZO, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia členskou schôdzou zo dňa 27.9.2022 (ďalej odborová organizácia).

PRVÁ ČASŤ**ÚVODNÉ USTANOVENIA****Článok 1****Všeobecné ustanovenia**

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) sa uzatvára v zmysle zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.
2. Táto KZ upravuje pracovné a mzdové podmienky, podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou výhodnejšie, ako sú upravené v ZP alebo inom pracovnoprávnom predpise v prípadoch, keď to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis vyslovene nezakazujú alebo z nich nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Článok 2**Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov ZO PŠ a V na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo splnomocnenia členskou schôdzou zo dňa 27.9.2022, ktorým splnomocnila na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Ing. Tomáša Dubiňáka, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie členskou schôdzou zo dňa 27.9.2022 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002 a dodatkom č. 10 k zriaďovacej listine, kedy sa s účinnosťou od 1.9.2018 zmenil názov školy na SOŠ služieb Majstra Pavla, Kukučínova 9, 054 27 Levoča.

Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľky školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „**zmluvné strany**“, namiesto označenia Kolektívna zmluva skratka „**KZ**“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „**ZP**“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „**OVZ**“, namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „**ZOVZ**“, a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na obdobie od 1.1.2023 do 31.8.2024 skratka „**KZVS**“.

Článok 3

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 4

Pôsobnosť, platnosť, záväznosť a účinnosť KZ

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti alebo na dohodu o brigádnickej práci študentov. Na zamestnancov, ktorí čerpajú materskú alebo rodičovskú dovolenku, na rodinných príslušníkov na bývalých zamestnancov, ktorí po skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa odišli do dôchodku sa táto KZ vzťahuje vtedy, keď je to priamo uvedené v príslušnom ustanovení.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. februára 2023 a končí sa dňom 31. augusta 2024. Zmena legislatívy, ktorá bude mať vplyv na články KZ, bude riešená po dohode zmluvných strán dodatkami ku KZ. Kolektívna zmluva nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

Článok 5

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 doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 6

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 7

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v 5 rovnopisoch rovnakej platnosti prideliť na úseky v lehote do 10 dní od jej podpísania takto:
 - riaditeľ školy Ing. Alena Hrešková
 - predseda ZO OZ PŠ a V na Slovensku Ing. Tomáš Dubiňák
 - zástupca riaditeľa školy pre TV RNDr. Viera Labudová
 - zástupca riaditeľa pre TEČ Ing. Monika Fláková
 - hlavná majsterka OVV Ing. Erika Sopková
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľkou školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností podľa § 47 ZP ods.2.

DRUHÁ ČASŤ

INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Článok 8

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatek za riadenie vedúcemu zamestnancovi a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí zamestnávateľ podľa ustanovenia § 8 ods.2 OVZ.
2. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností prizná zamestnávateľ **osobný príplatek** (§ 10 OVZ):
 - a) zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ),
 - b) zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatek určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. O priznaní výšky osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje riaditeľ školy na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 ods.3 OVZ),
 - c) zamestnávateľ môže zamestnancovi osobný príplatek zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh alebo ak zamestnanec porušil pracovný poriadok,
 - d) zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku,
 - e) novoprijatému zamestnancovi sa osobný príplatek vypláť najskôr po 3 mesiacoch od

uzatvorenia pracovnej zmluvy. To neplatí pri opakovanom uzatvorení pracovného pomeru, ktorý nasleduje do 2 mesiacov.

3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, ak sú splnené podmienky ustanovené v § 11 ods.5) OVZ a všeobecne záväzných právnych predpisoch príplatok v II. skupine mesačne v rámci rozpätia 5,9 - 13,6% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej, trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách **príplatok za zmenu** mesačne v rámci rozpätia 1,3 – 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ).
5. Zamestnávateľ vyplatí zo mzdových prostriedkov **odmenu zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku** vo výške jedného funkčného platu zamestnanca (§ 20 OVZ).
6. **Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok:**
 - a) 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). Za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch a viacerých triedach, príplatok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b ods.1 OVZ),
 - b) za činnosť **uvádzajúceho pedagogického zamestnanca** príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca (§ 13b ods. 2 OVZ). V sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov,
 - c) (1) príplatok za profesijný rozvoj (podľa §14 e ods. 1 OVZ) v sume
 - 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu
 - 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu
 - 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.(2) 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.
 - d) za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností napr. pri účasti na súťažiach, výstavách, maturitných skúškach na iných školách, zásobovaní (Čl. V. Zákona 470/2019 Z. z. § 14b) .
 - vo výške : 5 € mesačne pri výkone jász do 50 km
 - vo výške: 10 € mesačne pri výkone jász do 100 km,
 - vo výške: 15 € mesačne pri výkone jász do 500 km,
 - vo výške: 20 € mesačne pri výkone jász nad 500 km,
 - e) **začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi** mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený (§ 14c OVZ).

7. Zamestnancovi patrí **za hodinu práce v noci** príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu (§16 OVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,43 eura.
8. **a)** Zamestnancovi patrí **za hodinu práce v sobotu** príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu (§17 OVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 Zákonníka práce za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,79 eura.
- b)** Zamestnancovi patrí **za hodinu práce v nedeľu** príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu (§17 OVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122b ods. 1 Zákonníka práce za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 3,58 eura.
9. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).
10. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %. 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 vykonáva práce nadčas v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatky, patria mu aj príplatky podľa odsekov 7 až 9 (§ 19 OVZ).
11. U pedagogických zamestnancov sa za jednu hodinu práce nadčas považuje vyučovacia hodina prevyšujúca mieru vyučovacej povinnosti. Prácu nadčas upravuje § 97 ZP.
12. **a)** Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá **pracovná pohotovosť na pracovisku**, patrí mu za každú hodinu **neaktívnej časti** pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§19a OVZ). Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19.
- b)** Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá **pracovná pohotovosť mimo pracoviska**, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti (§ 21 OVZ):
- (1) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- (2) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.
- Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

Článok 9

Výplata mzdy a zrážky zo mzdy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy odoslaním na osobné účty zamestnancov najneskôr 10. deň v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Ak uvedený deň pripadá na deň pracovného voľna alebo pokoja, mzda bude pripísaná na osobný účet posledný pracovný deň pred uvedeným výplatným dňom.
3. Pri mesačnom vyúčtovaní mzdy sa vydá zamestnancovi výplatná páska obsahujúca údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonávaných zrážkach. Na žiadosť zamestnanca mu mzdová účtovníčka predloží k nahliadnutiu doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
4. S prípadnými reklamáciami a otázkami sa zamestnanci obracajú na účtovníčku alebo svojho vedúceho pracovníka.
5. Vrátenie vyplatených miezd upravuje § 222 ZP o bezdôvodnom obohatení.
6. Zrážky zo mzdy možno vykonať len na základe dohody o zrážkach mzdy a v zmysle § 131 a § 132 ZP.
7. Zamestnávateľ **je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca.**
8. Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak mu zamestnávateľ nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej PNS alebo ich časť do 15. dní po uplynutí jej splatnosti (§ 69 ods.1b) ZP).

Článok 10 Skúšobná doba

1. Skúšobná doba je v zmysle tejto KZ a § 45 ZP dohodnutá pre:

a) zamestnanca	3 mesiace
b) vedúceho zamestnanca	6 mesiacov
2. Skúšobná doba **sa predlžuje** o čas prekážok v práci na strane zamestnanca, t.j. o dobu práceneschopnosti zamestnanca, ošetrovania člena rodiny (§ 45 od.2 ZP).

Článok 11 Výpovedná doba

1. Dĺžku výpovednej doby upravuje § 62 ZP.
Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je **daná výpoveď** z iných ako organizačných dôvodov, **je jeden mesiac**, ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval **menej ako jeden rok**.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému **je daná výpoveď** z iných ako organizačných dôvodov, je **dva mesiace**, ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej jeden rok**.
3. Výpovedná doba zamestnanca, **ktorý dáva výpoveď** a jeho pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej jeden rok, je dva mesiace**.
4. **V prípadoch uvedených v bode 1. až 3. zamestnancovi nepatrí odstúpné.**
5. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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, je v zmysle tejto KZ uvedená v Článku 12 KZ.

6. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom mesačného funkčného platu tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade **písomne** dohodli v pracovnej zmluve (§62 ods.8).

Článok 12 Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ **skončí** pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v **§ 63 ods. 1 písm. a) alebo b)** alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je **výpovedná doba a odstupné** pri skončení pracovného pomeru v sume :

Trvanie pracovného pomeru	Výpovedná doba	Odstupné
menej ako 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
najmenej 1 a menej ako 2 roky	2 mesiace	nie je nárok
najmenej 2 a menej ako 5 rokov	2 mesiace	2 funkčné platy
najmenej 5 a menej ako 10 rokov	3 mesiace	3 funkčné platy
najmenej 10 a menej ako 20 rokov	3 mesiace	4 funkčné platy
20 a viac rokov	3 mesiace	5 funkčných plátov

2. Zamestnancovi patrí pri **skončení** pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v **§ 63 ods. 1 písm. a) alebo b)** alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu **odstupné** v sume :

Trvanie pracovného pomeru	Výpovedná doba	Odstupné
a) menej ako 2 roky	nie je	2 funkčné platy
b) najmenej 2 a menej ako 5 rokov	nie je	3 funkčné platy
c) najmenej 5 a menej ako 10 rokov	nie je	4 funkčné platy
d) najmenej 10 a menej ako 20 rokov	nie je	5 funkčných plátov
e) 20 a viac rokov	nie je	6 funkčných plátov

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho funkčného platu (§ 76 ods.4 ZP).
4. Zamestnávateľ nemá povinnosť zamestnanca ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas, ak v organizácii nie je voľná pracovná pozícia v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce pre výkon práce zodpovedajúcej jeho kvalifikačným predpokladom (§63 ods.2 ZP).

Článok 13 Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na **starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok**, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, (§ 76a ZP) a ak mu bol priznaný **predčasný starobný dôchodok, odchodné v sume troch funkčných platov**.
2. V zmysle § 13b Zákona 552/2003 Z. z. a KZ vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, na obdobie od 1.1.2023-31.8.2024, článok II, ods.5, sa zmluvné strany dohodli **na zvýšení odchodného o výšku jedného funkčného platu** nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1,2 ZP.
3. Podmienkou poskytnutia je, že zamestnanec požiada o poskytnutie **starobného dôchodku a invalidného dôchodku** pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
Pri **predčasnom starobnom dôchodku** na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
4. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 (okamžité skončenie pracovného pomeru, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, porušil závažne pracovnú disciplínu).

Článok 14 Pracovný čas zamestnancov

1. Pracovný čas zamestnancov podľa § 85 ods. 5 ZP je najviac 40 hod. týždenne bez prestávok v práci, s výnimkou zamestnancov prijatých na znížený pracovný úväzok. V dvojzmennej prevádzke je pracovný čas podľa ZP 38 a 3/4 hodiny týždenne.
2. **Pracovný čas** zamestnanca podľa KZVS na obdobie 1.1.2023 do 31.8.2024 článok II, ods.1 je **37 a 1/2 hodiny týždenne bez prestávok v práci**, s výnimkou zamestnancov prijatých na znížený pracovný čas. V dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne bez prestávok v práci.
3. Rozpis pracovného času a času určeného na odpočinok a jedenie pre všetkých zamestnancov je zverejnený na voľne prístupnom mieste (§ 90 ods.4 ZP.)
4. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút . Prestávka sa nezapočítava do pracovného času (§ 91 ods.1 a 5 ZP). Podľa rozvrhu vyučovacích hodín je v čase od 12.00 – 14.00 hod.

Článok 15 Práca nadčas, nočná práca

1. V kalendárnom roku možno **nariadiť** zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu **najviac 150 hodín**.
2. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

3. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov stanovuje, že prácu nadčas, nad rozsah 150 hodín, je možné zamestnancovi nariadiť len po vzájomnej dohode (§ 97 ods.9 ZP)
4. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. a 6. hodinou.

Článok 16

Dovolenka na zotavenie

1. Podľa ZP § 103 je základná výmera dovolenky najmenej 4 týždne, dovolenka riaditeľa školy, pedagogických zástupcov, učiteľov, majstrov odbornej výchovy je 8 týždňov.
2. Podľa KZVS na obdobie od 1.1.2023 do 31.8.2024, článok II, ods. 2 základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere **6 týždňov patrí** zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka **dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.**
Dovolenka riaditeľa, pedagogických zástupcov, učiteľov, majstrov odbornej výchovy je 9 týždňov v kalendárnom roku.
3. Riaditeľ školy zostavuje plán dovoleniak na kalendárny rok po prerokovaní so zamestnancom. Pritom prihliada na oprávnené záujmy zamestnancov i potrebu zabezpečiť riadny chod organizácie.
4. V súlade s § 103, § 111 a § 113 ZP sú dohodnuté pravidlá čerpania dovolenky. Podľa plánu dovoleniak určenom so súhlasom zástupcov zamestnancov s prihliadnutím na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnancov všetkých úsekov si zamestnanec vyčerpá dovolenku do 31.12. aktuálneho kalendárneho roka za týchto podmienok:
 - a) ak si zamestnanci nevyčerpajú dovolenku podľa plánu dovoleniak, vedúci zamestnanci sú povinní týmto zamestnancom určiť po dohode dobu jej čerpania do 31.12. aktuálneho roka,
 - c) ak si zamestnanec/zamestnankyňa nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky, otcovskej alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, poskytne mu/ jej zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení MD alebo RD.
5. **Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky,** ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho funkčného platu (§ 116 ods.2 ZP)
Zamestnanci čerpajú dovolenku prednostne v čase prázdnin žiakov.

Článok 17

Prekážky v práci

1. Prekážky v práci na strane zamestnanca a zamestnávateľa rieši § 136 – 145 ZP.
2. Pri dôležitých osobných prekážkach zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý bol v pracovnom pomere od januára bežného roka, pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 141 ZP ods. 2 na:
 - a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca 7 dní v kalendárnom roku, ak ho nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - b) sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie

alebo ošetrovanie 7 dní v kalendárnom roku, ak bolo nevyhnutné a nebolo možné vykonať ho mimo pracovného času.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času (§ 136-144 ZP) s **náhradou alebo bez náhrady mzdy**.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy pri účasti zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.
6. **Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú do 2 rokov alebo nad 2 roky** možno v zmysle ZP v § 48, ods. 4 d) len so zamestnancom, ktorý spĺňa požiadavky na:
 - a) výkon práce pedagogického zamestnanca. Objektívnym dôvodom je počet prijatých žiakov do 1. ročníka učebných a študijných odborov, ktorý je známy až po prijímacom konaní na nasledujúci školský rok,
 - b) na výkon nepedagogického zamestnanca. Dôvodom je spokojnosť zamestnávateľa s výkonom práce zamestnanca alebo záujem kandidáta, ktorý na danú pracovnú pozíciu nemá kvalifikačné predpoklady.
7. Podľa § 250b ods. 8 ak počas mimoriadnej situácie zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu, alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa.

Zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

TRETIA ČASŤ

SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Článok 18

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na dôchodkové sporenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve v rozsahu zákona 650/2004 Z. z. o DDS. Výška príspevku zamestnávateľa na DDS je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov (článok II, ods.6 KZVS pre obdobie od 1.1.2023 do 31.8.2024 zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov).
2. Zamestnávateľ môže v rámci svojej sociálnej politiky poskytnúť zamestnancom **zo sociálneho fondu príspevok na DDS**, v zmysle § 7 ods.1 písmeno g) zákona 77/2008 Z. z. o SF okrem príspevku na DDS, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu (zákon 650/2004 Z. z.), v prípade nedostatku prostriedkov od zriaďovateľa alebo vlastných prostriedkov sa príspevok poskytne zo sociálneho fondu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

4. **Pre tvorbu výšky príspevku** zamestnávateľ použil nasledovné kritériá: základom na tvorbu celej výšky príspevku je vymeriavací základ podľa § 138 Zákona o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z. zamestnancov, ktorí odvádzajú zo svojej mzdy príspevok do DDS, z ktorého sa vypočítajú 3 % na určenie výšky príspevku zamestnávateľa. Vychádza sa z priemerného mesačného vymeriavacieho základu zamestnancov v predchádzajúcom roku.

Čerpanie:

Zamestnávateľ mesačne poskytne :

- 4.1. Zamestnancovi príspevok vo výške 3 % z jeho funkčného platu, najviac však **25,00 €**,
 - 4.2. Zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii 1-15 rokov zamestnávateľ k bodu 4.1. pripočíta čiastku **5,00 €** (v závislosti od výšky tvorby príspevku),
 - 4.3. Zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii 15 -30 rokov, zamestnávateľ k bodu 4.1. pripočíta čiastku **6,00 €** (v závislosti od výšky tvorby príspevku),
 - 4.4. Zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii 31 a viac rokov, zamestnávateľ k bodu 4.1. pripočíta čiastku **7,00 €** (v závislosti od výšky tvorby príspevku).
5. Podľa kritérií v bodoch 4.1. – 4.4. bude zamestnávateľ postupovať v ďalších mesiacoch aj pri zamestnancoch, ktorí v budúcnosti uzatvoria zmluvu s DDS.
6. Zamestnávateľ začne platiť zamestnancovi mesačný príspevok na DDS, ak výška jeho mesačného príspevku **je minimálne 9,00 eur.**
7. Príspevok na DDS zamestnávateľ **neposkytne zamestnancovi**, ktorý je poberateľom **starobného dôchodku**.
8. Zmluvné strany budú zamestnancom odporúčať uzatvorenie doplnkového dôchodkového sporenia v DDS.

Článok 19 Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnanec je povinný podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu.

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vo vzťahu k práci, pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu (§ 30e bod(16) zákona č. 355/2007).
2. Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.
3. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - a) **od prvého dňa do tretieho dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti **30%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - b) **od štvrtého dňa do desiateho dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **70%** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

Článok 20

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnanca

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancom školy a ich deťom, ak sú žiakmi SOŠ služieb Majstra Pavla v Levoči, vykonať kurz na získanie vodičského oprávnenia a za cenu priamych nákladov stanovených pre daný školský rok pre žiakov školy.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom :
 - a) motorové vozidlá- Škoda Fabia a ZETOR 7711, nie na účely podnikania, **najviac 4 krát** do roka za úhradu pohonných hmôt, režijných nákladov . Zamestnanec uhradí daň z rozdielu medzi cenou stanovenou pre cudzích a zamestnancov.
 - b) prenájom izieb v DM za úhradu **8,00 €** osoba/noc a osoby staršie ako 15 rokov uhradia aj **1,- €** daň z ubytovania mestu Levoča,
 - c) prenájom jedálne za úhradu **8,00 €**/hod,
 - d) prenájom triedy za úhradu **8,00 €** /hod.,
 - e) opravy MV podľa platného cenníka a zhotovenie strojárskych výrobkov za úhradu 7,00 eur za hodinu práce s predchádzajúcim súhlasom riaditeľa školy,
 - f) služby na diagnostických prístrojoch v dielňach školy **podľa aktuálneho cenníka 2x ročne.**

Článok 21

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP ods.1 zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.
2. Zamestnávateľ zabezpečí 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 alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby . **Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.**
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 z. v znení platného opatrenia MPSVaR SR.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v úplnom znení zákona 77/2008 Z. z., v sume **0,50 € na jedno hlavné jedlo od 1.1.2023.**
5. Odborová organizácia prispeje na stravovanie členom odborovej organizácie v sume **0,25 € na jedno hlavné jedlo.**
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje **vo vlastnom stravovacom zariadení** umožniť stravovanie zamestnancom aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca (dovolenka, paragraf, PNS) a **bývalým zamestnancom**, ktorí u zamestnávateľa nadobudli **nárok na dôchodok bez príspevku zo SF** (§ 155 ods.8 ZP).
7. Ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie v ŠJ z prevádzkových dôvodov (oprava ŠJ, výpadok dodávky energie , čerpanie D zamestnanca ŠJ, v čase prázdnin),

zamestnávateľ poskytne zamestnancom od 1.1.2023 **finančný príspevok zodpovedajúci 55% z minimálnej hodnoty stravovacej poukážky+ 0,50 €** príspevok zo sociálneho fondu **a členom odborov 0,25 €** príspevok Odborovej organizácie.

8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **finančný príspevok** ak:
- 8.1. nemôže zabezpečiť stravovanie vo vlastnom zariadení prípadne prostredníctvom FO alebo PO,
 - 8.2. zamestnanec písomne predloží žiadosť o poskytnutie finančného príspevku a doloží lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára (1x ročne), že zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.
9. **Platba za finančný príspevok**
Finančný príspevok sa bude prideľovať **zrážkou zo mzdy mesiac vopred** (napr. fin. príspevok za február bude vyplatený vopred vo výplate za mesiac január), zúčtovať sa bude po ukončení mesiaca.
Evidenciou poskytnutých fin. príspevkov na stravovanie je poverená ekonómka školy. Ich počet bude upravený v zmysle bodu 10).
10. **Zásady poskytovania finančného príspevku**
Finančný príspevok na deň bude poskytnutý zamestnancom **len v čase výkonu práce** - ak nie je zabezpečené stravovanie v školskej jedálni.
Finančný príspevok na deň bude krátený z dôvodu:
- PN
 - čerpania dovolenky
 - štúdium doma /NV/
 - sviatkov
 - účasti na pracovnej ceste, ak za túto bude vyplatená náhrada cestovných výdavkov
- Riaditeľ školy si vyhradzuje právo upraviť tieto zásady v zmysle novelizácie platných predpisov po prerokovaní s odborovou organizáciou.
11. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa § 152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce poskytnúť stravu zamestnancom aj počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce.

Článok 22

Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o zvyšovanie, získavanie a o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácie.
2. Zamestnancom, ktorí si prehlbujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody o zvyšovaní kvalifikácie so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov (§ 153 – 155 ZP) a § 63 ods.2 Zákona č.138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 23 Sociálny fond

(Zákon č. 152/94 Z. z. v znení neskorších predpisov, úplné znenie zákona č.77/2008 Z. z. o sociálnom fonde)

Tvorba fondu:

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa **tvorí** v zmysle § 3 o SF ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1,00 % a
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,25 %
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
 - c) z darov dotácií a príspevkov od iných organizácií
 - d) zostatku SF z predchádzajúcich rokov.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách meniť podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. **Nevyčerpané finančné prostriedky SF**, ktoré prechádzajú do nasledujúceho obdobia, organizácia použije **po dohode s odborovou organizáciou na:**
 - 3.1 Výplatu príspevku **na pobyty** zamerané **na regeneráciu pracovnej sily** v čase čerpania dovolenky zamestnancom školy, ktorí majú s organizáciou uzatvorenú pracovnú zmluvu. Príspevok sa vyplátí **1x ročne** vo výške **20,00 €** po predložení dokladov o zaplattení pobytu v zariadení cestovného ruchu na území SR.
 - 3.2 Výplatu príspevku za poskytnuté **služby zamerané na regeneráciu pracovnej sily** (masáže, sauna a. p.) a **aktívny šport** (bazén, letné, zimné, halové športy a. p.) v zariadeniach na území SR pre zamestnancov, ktorí majú s organizáciou uzatvorenú pracovnú zmluvu. Príspevok bude poskytnutý vo výške **15,00 €** v kalendárnom roku.
 - 3.3 Vyúčtovanie príspevku zamestnancom **na regeneráciu pracovnej sily sa realizuje priebežne po predložení žiadosti a za kultúru a šport vo výplate za november** po predložení dokladu o zaplattení služby (v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu bez predloženia dokladov o zaplattení). **Zamestnancovi, ktorý neodpracoval celý kalendárny rok bude príspevok poskytnutý v pomernej časti: podľa počtu odpracovaných ukončených mesiacov.**
 - 3.4 Darčekové poukážky pre zamestnancov ku koncu kalendárneho roka po odsúhlasení odborovou organizáciou.
4. **Použitie fondu** tvoreného v bežnom roku na :
 - a) **stravovanie 50 % z prídeltu celkom (0,50 €** na jedno hlavné jedlo),
 - b) **dopravu 16 %** do zamestnania a späť z povinného prídeltu (nie je podmienená splnením podmienok podľa § 7 ods. 5 , t. j. priemerný mesačný zárobok môže presiahnuť 50% z nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR).
Pri určení výšky nákladov na dopravu zamestnancov do práce sa bude vychádzať z aktuálnej ceny jednosmerného cestovného lístka z miesta bydliska zamestnanca do miesta výkonu práce zamestnanca a z počtu odpracovaných dní v určenom období. Náhrada sa určí ako násobok odpracovaných dní a koeficienta vypočítaného z podielu vytvoreného zdroja na dopravu a predpokladaných výdavkov za skutočne odpracované dni,
 - c) **kultúru 15%** prídeltu bežného roka použije organizácia ako príspevok na kultúrne a spoločenské podujatia (divadlo, kino, výstavy, koncerty) všetkým zamestnancom, ktorí majú s organizáciou uzatvorenú pracovnú zmluvu vo výške **15,00 €** v kalendárnom roku po predložení dokladov o zaplattení. **Na vyúčtovanie príspevku sa použije ustanovenie podľa bodu 3.3.**

- d) **úhradu štartovného** zamestnancom školy pri účasti na súťažiach, ktoré reprezentujú školu vo výške **max. 20 €** za účasť na jednej súťaži.
- e) **16,6 % Sociálnu politiku** zamestnávateľa, z **prídelu celkom**:
- 1) **na odmeny** pri prvom odchode do dôchodku a pri jubileu 50 rokov veku podľa dĺžky odpracovaných rokov u zamestnávateľa takto:

1. do 10 odpracovaných rokov	15,00 €
2. do 20 odpracovaných rokov	30,00 €
3. nad 20 odpracovaných rokov	50,00 €
 - 2) na sociálnu výpomoc jednorázovo pri úmrtí **rodinného príslušníka zamestnanca** (manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia 25 rokov veku, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy **35,00 €**,
 - 3) na sociálnu výpomoc jednorázovo **pri úmrtí zamestnanca** jeho rodinnému príslušníkovi (manželke, manželovi, nezaopatreným deťom, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia 25 rokov veku) v sume **100,00 €**,
 - 4) **na nákup liekov** pri zvlášť ťažkých ochoreniach a úrazoch s následným dlhodobým liečením a na špecializované zdravotné úkony, ktoré nehradí alebo čiastočne hradí zdravotná poisťovňa do sumy **25,00 €** 1x ročne,
 - 5) **na zakúpenie venca** pri úmrtí zamestnanca, ak sa na poslednej rozlúčke zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborovej organizácie do sumy **25,00 €**.
- f) **2,4 % prídelu bežného roka na úhradu nákladov odborovej organizácie** vo výške 0,03 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§7 ods.3 zákona č. 77/2008 Z. z. o SF, za rok 2022 bolo zúčtované na 610-mzdy 487 529,82 € x 0,03 %) vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi OO a zamestnávateľom. **Príspevok bude odvedený na účet odborovej organizácie na základe písomnej žiadosti OO s priložením skutočne vynaložených výdavkov za služby uvedené v § 7 ods.3 zákona č. 77/2008 Z. z. o sociálnom fonde.**
5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa, č. účtu 7000515129/8180. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
6. Zamestnávateľ odsúhlasí všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
7. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedná účtovníčka školy.

ŠTVRTÁ ČASŤ

KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 24

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku č. 4 ods. 1 KZ, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výuku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení zákona č. 557/2010 Z. z. a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 25

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorení KZ, alebo spor o uzatvorenie doplnku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ v dobe účinnosti KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na riešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na MPSV a R SR.
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 26

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Podrobnejší postup riešenia sťažnosti zamestnancov je upravený v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 27

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcich z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) primeranú miestnosť s vnútorným zariadením,

- b) telefónnu linku za účelom telefonického alebo faxového spojenia a počítačovú techniku na odosielanie správ e – mailom a využívanie internetu,
 - c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energia, spojové poplatky, atď.) 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 kolektívnou zmluvou, 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, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2. Činnosť odborov bude organizovaná tak, aby nenarušila pracovnú dobu. Ak sa riešia otázky, v ktorých spolurozhoduje odborová organizácia, zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom a funkcionárom odborových orgánov.
 - 3. Zamestnávateľ a odborový orgán sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na jeho činnosť pracovné voľné **s náhradou mzdy** v rozsahu (max.) 9 hodín mesačne (§ 240 ods.3 ZP).
 - 4. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán.

Článok 28

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) po dohode a so súhlasom s odborovou organizáciou rozhodnúť o:

- 1. vydaní pracovného poriadku u zamestnávateľa a jeho zmeny (§ 12 ZOVZ, § 84 ZP),
- 2. výpovedi alebo okamžitom zrušení pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240, ods. 8 ZP), len s predchádzajúcim **súhlasom** zástupcov zamestnancov, o vydaní predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- 3. vydaní predpisov a pravidiel BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- 4. nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- 5. určení začiatku a konca pracovného času a o rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods.)
- 6. určení podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- 7. určení rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6,9,11, ZP),
- 8. vymedzení okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- 9. určení hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- 10. určení prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (Zákon č. 152/94 Z. z., v znení neskorších predpisov –úplné znenie zákona č. 77/2008 Z. z. o SF,
- 11. **vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov**, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, a pri ktorých mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP).

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na vymedzení týchto prekážok v práci na strane zamestnávateľa, pre ktoré zamestnávateľ nemôže

zamestnancovi, ktorý je vo výpovednej dobe z organizačných dôvodov, pridelovať prácu a pri ktorých patrí zamestnancovi náhrada mzdy v **sume 60 %** jeho priemerného zárobku:

- a) zamestnávateľ, nemá pre pedagogického zamestnanca úväzok, v ktorom vykonáva vyučovaciu činnosť a ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou v zmysle Nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z., ktorý ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogického zamestnanca,
- b) zamestnávateľ nemôže vytvoriť učebnú skupinu na jedného MOV z dôvodu nízkeho počtu žiakov v triede a v danom učebnom alebo študijnom odbore pri dodržiavaní najvyššieho počtu žiakov na jedného MOV v zmysle vyhlášky MŠVVaŠ SR č. 64/2015 Z. z. o sústave odborov vzdelávania a o vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania,
- c) zamestnávateľ zruší svojím rozhodnutím pracovisko alebo jeho časť.

B) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

1. O platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP).
2. Ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP) najneskôr 1 mesiac predtým:
 - a) o dátume, alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

Ak sa prevodom zmenia pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve a zamestnanec nesúhlasí so zmenou pracovných podmienok, skončí pracovný pomer zamestnávateľ z dôvodov podľa **§ 63 ods.1 písm. b)** alebo dohodou z tých istých dôvodov.

3. O dohodnutých nových pracovných pomeroch 1x ročne (§ 47ods.4 ZP).
4. O pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP).
5. Zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, polročne a na konci roka za celý rok o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
6. V rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách poskytovať informácie v hospodárskych rozboroch a štatistických výkazoch (§ 229 ods. 1 a 2 ZP).
7. O opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nariadenia vlády SR č. 540/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OPP).

C) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

1. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
2. opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP) a o hromadnom prepúšťaní (§ 73 ods.4), okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§74),
3. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86, ods. 1 ZP),
4. nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP), organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
5. plán dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP) s jeho predchádzajúcim súhlasom
6. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a/ ZP),
7. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8, písm. a),b). ZP) a rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8, pís. c) ZP),
8. opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),

9. opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
10. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33,20 € (§ 191 ods. 4 ZP).
Náhrada škody , za ktorú zodpovedá zamestnanec zamestnávateľovi, sa riadi ustanovením § 13a Zákona 490/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme. Ak zamestnanec uhradil aspoň dve tretiny určenej sumy náhrady škody, môže zamestnávateľ upustiť od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody (ods.3 § 13a),
11. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
12. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2, písm. a) ZP),
13. zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zabezpečenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2, písm. b) ZP),
14. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2, písm. c) ZP),
15. 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),
16. 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 KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).

Článok 29 Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier a kolektívne spory sa budú riešiť inými prostriedkami ako štrajkom.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok 30 Ochrana práce

1. Zamestnávateľ zabezpečuje ochranu práce v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP , § 8c) Zákona NR SR č. 330/1996 Z. z. o BOZP v úplnom znení zákona č. 367/2001 Z. z. a § 6) Zákona č. 124/2006 o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov .
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické a organizačné opatrenia podľa právnych predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) pravidelne oboznamovať s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracoviská so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol

- v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP,
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené chyby, príčiny porúch a havárií,
 - e) zaisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
 - f) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
 - g) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - h) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom,
 - i) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - j) poskytovať zamestnancom podľa pracovnoprávných predpisov potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev a obuv,
 - k) osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečiť riadne hospodárenie s nimi,
 - l) používanie OPP v škole sa riadi vnútorným predpisom „Zásady pre poskytovanie OPP v podmienkach školy“. Pracovník používa OPP výhradne len na svojom pracovisku,
 - m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OPP,
 - n) zabezpečiť dodržiavanie zákazu fajčenia na všetkých pracoviskách školy ustanoveného Zákonom č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov v úplnom znení zákona č. 406/2009 Z. z.

Článok 31

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OPP,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a požadovať prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala BOZP,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní 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 OPP v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OPP.

PIATA ČASŤ

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Doba účinnosti KZ začína 01.02.2023 a končí 31.08.2024.
2. Táto KZ je vyhotovená v piatich exemplároch rovnakej platnosti a obdržia ju:
 - riaditeľka školy
 - predseda odborovej organizácie
 - zástupca riaditeľa pre TV
 - zástupca riaditeľa pre TEČ
 - hlavná majsterka OVV
 - Ing. Alena Hrešková
 - Ing. Tomáš Dubiňák
 - RNDr. Viera Labudová
 - Ing. Monika Fláková
 - Ing. Erika Sopková
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Levoči dňa 26.01.2023

.....
Ing. Tomáš Dubiňák, v.r.
za ZO OZ PŠaV na Slovensku:
pri SOŠ služieb Majstra Pavla, Levoča

.....
Ing. Alena Hrešková, v.r.
za zamestnávateľa:
SOŠ služieb Majstra Pavla, Levoča

Príloha č.1

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia OZ PŠaV pri Strednej odbornej škole služieb Majstra Pavla, Kukučínova 9, 054 27 Levoča, IČO: 00159514, na základe uznesenia výboru ZO OZ, zo dňa 27.9.2022, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje

Ing.Tomáša Dubiňáka,

predsedu ZO, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia ZO OZ PŠaV v rokovaní so zamestnávateľom v rokovaní o uzatvorenie, podpísanie kolektívnej zmluvy na obdobie od 1.2.2023 do 31.8.2024 a zároveň ho splnomocňuje na podpísanie prípadných dodatkov ku kolektívnej zmluve na obdobie od 1.2.2023 do 31.8.2024.

Levoča, 27.9.2022
za výbor ZO OZ: Ing. K. Duchová, v.r., Mgr. Z. Kollárová, v.r.

Plnomocenstvo prijímam.

Levoča 27.9.2022

.....
Ing. Tomáš Dubiňák, v.r.