

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania  
zamestnancov na rok 2023 - 2024

zmluvné strany

**Odborová organizácia pracovníkov školstva a vedy pri SŠ Sabinov,  
SNP 16,  
zastúpenou predsedom ZO OZ, Mgr. Mariánom Malekom**

**a**

**zamestnávateľom  
SŠ Sabinov, SNP 16,  
zastúpeným Ing. Milošom Ondrejkočom,  
riaditeľom SŠ Sabinov**

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení  
neskorších predpisov

## **Kolektívnu zmluvu**

uzatvorenú v súlade s § 231 Zákonníka práce, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní  
niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení  
niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb.  
o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Kolektívnu zmluvu vyššieho  
stupňa na obdobie 1. 1. 2023 – 31. 8. 2024.

# **Prvá časť**

## **Základné ustanovenie**

### **Čl. 1**

#### **Úvodné ustanovenia**

Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Cieľom je zabezpečiť sociálno – ekonomický rozvoj zamestnávateľa, pracovné a sociálne potreby a záujmy zamestnancov, zlepšovať ich pracovné podmienky a životné podmienky, ktoré sú predpokladom riadneho výkonu práce a smerujú k úspešnému napĺňaniu poslania a hlavných úloh zamestnávateľa

1. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru. Na bývalých zamestnancov sa kolektívna zmluva vzťahuje v rozsahu vymedzenom v tejto zmluve.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať a plniť ustanovenia kolektívnej zmluvy s cieľom zachovať sociálny mier.

### **Čl. 2**

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

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.
2. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne prizývať na rokovanie a vzájomne si vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva v zmysle platnej legislatívy a tejto kolektívnej zmluvy.
3. Pre členstvo alebo pre činnosť v odboroch, pre výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnancov zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

## **Čl. 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 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.
3. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2023 a 2024, nadobúda účinnosť 1. januára 2023 a končí 31. augusta 2024.

## **Čl. 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 zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť 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.

## **Čl. 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

## **Čl. 6**

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

1. Odborová organizácia sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 kalendárnych dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO s riaditeľom školy, z ktorého sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina zamestnancov.
2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § -u 47 ods. 2 ZP.

## Čl. 7

### **Obsah kolektívnej zmluvy**

1. Obsahom kolektívnej zmluvy je úprava priaznivejších podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

## **Druhá časť**

### **Individuálne vzťahy. Právne nároky a práva zamestnancov vyplývajúcich z KZ**

#### **Čl. 8**

##### **Príplatky a náhrady za pohotovosť**

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3, zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len OVZ) . Príplatok za zmennosť sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.
2. 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).
3. Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach (§ 13b OVZ).
4. Zamestnávateľ vyplatí 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 Zákonníka práce. (§ 16 OVZ).
5. 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 Zákonníka práce. (§ 17 OVZ).
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu (§ 18 OVZ ).
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za každú 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 prácu nadčas vykonáva v noci, sobotu , v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 4 až 6 (§ 19 OVZ ).

8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písmeno c) OVZ).
9. Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 Zákona č. 553/2003 Z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
10. Práca nadčas nesmie presahovať v priemere 8 hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
11. Ak zamestnanec daruje krv, aferézu a ďalšie biologické materiály v pracovnej dobe, zamestnávateľ v zmysle § 138 ods. 2 ZP poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Darca krvi pri získaní zlatej a vyššej Jánskeho plakety obdrží zo sociálneho fondu príspevok 100 eur.

## **Čl. 9**

### **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr v desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca, vrátane odovzdania výplatnej pásky.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu ZO pri Spojenej škole vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena.
4. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýši od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

## Čl. 10

### Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), patrí odstupné najmenej v sume:
  - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), patrí odstupné najmenej v sume:
  - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej dva roky,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru po dovŕšení 65 rokov veku odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou, resp. dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.
4. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
5. Zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov.

## Čl. 11

### **Príspevok na dôchodkové doplnkové poistenie**

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Ak zamestnávateľ 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 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

## Čl. 12

### **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7, ods. 4 OVZ).

## Čl. 13

### **Pracovný čas zamestnancov**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u 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 u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
2. Dohody o pracovnej činnosti – môže byť najviac 10 hodín týždenne.
3. Dohody o vykonaní práce – môže byť maximálne 350 hodín ročne na zamestnanca.
4. Pracovný poriadok, ktorého súčasťou je Smernica o pracovnom čase musí byť prejednaný a podpísaný predsedom odborovej organizácie, inak je neplatný.



## **Čl. 14**

### **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 sa trvale stará o dieťa.
2. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov, majstrov odbornej výchovy je 9 týždňov v kalendárnom roku.
3. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom predsedu ZO OZ.

## **Čl. 15**

### **Poskytnutie prostriedkov v správe školy**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, po predchádzajúcom súhlase, poskytnúť náčinie a náradie pre zamestnancov školy.
2. Zamestnávateľ umožní poskytnutie strojov a zariadení pre vlastnú potrebu (nie pre podnikateľskú činnosť) zamestnancovi.

# **Tretia časť**

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

### **Čl. 16**

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

1. Strany rešpektujú obdobie platnosti KZ, ako obdobie sociálneho zmluvného mieru.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

### **Čl. 17**

#### **Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísanie o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

## **Čl. 18**

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

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami (§13 ods.6 ZP).
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

## **Čl. 19**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

1. Podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne, v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou ( § 240, ods. 5 ZP ).
2. Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa upravil rozvrh vyučovania a výchovnej činnosti tým odborovým funkcionárom, ktorí sa pravidelne zúčastňujú zasadnutí vyšších odborových orgánov.
3. Zamestnávateľ bude uvoľňovať zamestnancov s náhradou mzdy na výkon odborových funkcií vo výbore a vo vyšších odborových orgánoch. Ďalej zamestnávateľ bude uvoľňovať s náhradou mzdy členov výboru ZO OZ a členov vyšších odborových orgánov na školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a oblasti BOZP.
4. Zamestnávateľ je povinný vpustiť na pracovisko osobu poverenú odborovou organizáciou (napr. rokovať s riaditeľom).
5. Zamestnávateľ poskytne predsedovi ZO OZ pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. (t.j. znížiť úväzok v prepočte o 2 hodiny týždenne a skrátiť pracovný čas o 3 hodiny týždenne).
6. Členom výboru ZO OZ nemôže dať riaditeľ výpoveď bez súhlasu odborovej organizácie. ZO OZ sa musí do 15 dní vyjadriť. Ak sa nevyjadrí, považuje sa to za súhlas s výpoveďou.

## Čl. 20

### Kompetencie odborov, spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a KZ, najmä:

- a) **Vyžiadať si stanovisko odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch (podľa ustanovenia zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce)):**

S predchádzajúcim súhlasom odborov:

- § 240 ods. 9 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom výboru ZO alebo zástupcom zamestnancov pre BOZP,
- § 84 – vydávanie pracovného poriadku a jeho zmeny,
- § 97 ods. 11 – výnimočná práca nadčas u zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce,
- § 111 ods. 1 – plán dovoleniek na príslušný rok.

Na základe dohody s odbormi:

- § 39 ods. 2 - vydávanie predpisov zamestnávateľa na zaistenie BOZP,
- § 87 ods. 1 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- § 87 ods. 2 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (na obdobie viac ako 12 mesiacov),
- § 87a – konto pracovného času,
- § 88 ods. 1 – pružný pracovný čas,
- § 90 ods. 4 – začiatok a koniec pracovného času,
- § 90 ods. 6 – rozdelenie pracovného času tej istej zmeny,
- § 90 ods. 10 – určenie času na osobnú očistu po skončení práce a jeho započítanie do pracovného času,
- § 91 ods. 2 - podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia,
- § 93 ods. 3 - 5 – nepretržitý odpočinok v týždni,
- § 97 ods. 6 – predĺženie vyrovnávacieho obdobia na viac ako 4 mesiace pre priemernú dĺžku práce nadčas,
- § 97 ods. 9 – rozsah a podmienky práce nadčas,
- § 98 ods. 9 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia (nočná práca),
- § 111 ods. 2 – hromadné čerpanie dovolenky,
- § 133 ods. 3 – zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce,
- § 134 ods. 11 – podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku,
- § 142 ods. 4 – vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnávateľ pridelovať zamestnancovi prácu,
- § 151 ods. 3 - podmienky zodpovednosti zamestnávateľa za úschovu motorových vozidiel,
- § 185 ods. 3 – vymedzenie okruhu zamestnancov s dohodnutou povinnosťou poistenia zvereneného predmetu a okruhu zamestnancov, ktorým zamestnávateľ poistí zverený predmet,

- zákon číslo 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde - určenie pridelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitií .

**b) písomne informovať odborovú organizáciu (podľa ustanovenia zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce)):**

- § 29 ods. 1 – prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
- § 47 ods. 4 – predkladanie správ o dohodnutých nových pracovných pomeroch,
- § 48 ods. 8 – informovanie o uvoľnených pracovných miestach na neurčitý čas,
- § 49 ods. 6 – informovanie o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
- § 73 ods. 2, 4 – o hromadnom prepúšťaní,
- § 98 ods. 7 – upovedomenie o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak to odbory vyžadujú,
- § 238 ods. 2 – informovanie o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti,

**c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou (podľa ustanovenia zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce)):**

- § 13 ods. 4 – rozsah kontroly, spôsob jej uskutočňovania a dobu jej trvania pri zavádzaní kontrolného mechanizmu,
- § 29 ods. 2 – opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov s cieľom dosiahnuť dohodu,
- § 73 ods. 2 – opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu,
- § 74 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru ,
- § 86 ods. 1 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- § 94 ods. 2 – výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
- § 98 ods. 6 - organizácia práce v noci,
- § 141a – dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca pri dôvodnom podozrení zo závažného porušenia pracovnej disciplíny,
- § 144a ods. 6 - neospravedlnené zameškanie práce,
- § 152 ods. 8 - úprava podmienok poskytovania stravy,
- § 153 - starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie,
- § 159 ods. 4 – opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím,
- § 191 ods. 4 – náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady,
- § 198 ods. 2 – prerokovanie rozsahu zodpovednosti pri pracovnom úraze alebo pri chorobe z povolania,
- § 237 – vymedzenie problematiky na prerokovanie so zástupcami zamestnancov.

**d) kontrola odborovej organizácie v nasledovných prípadoch (podľa ustanovenia zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce)):**

- § 149 – právo odborového orgánu vykonať kontrolu nad stavom BOZP,
- § 239 – kontrola dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv.

## Čl. 21

### Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

## Čl. 22

### Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 8a až § 8f zákona NR SR č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
  - pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
  - zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
  - kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
  - vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie, vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
  - odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
  - poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
  - vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných ochranných pracovných prostriedkov,
  - dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom sa bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určiť zákaz fajčenia na pracoviskách (zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov).

## Čl. 23

### Kontrola odborových orgánov 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
  - kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce
  - kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania
  - požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach
  - upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a zdravie zamestnancov
  - zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1 krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.

## Čl. 24

### Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca a na svoje náklady vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
2. počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, výška náhrady príjmu je v období od 1. dňa prac. neschopnosti 30 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od 4. dňa do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
3. zamestnávateľ umožní zamestnancom absolvovať počas školského roka kúpeľnú liečbu a čerpať na tento účel nevyčerpanú minuloročnú dovolenku, náhradné voľno, tohoročnú dovolenku.

## Čl. 25

### Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle ods. 4) § 152 Zákonníka práce zabezpečiť zamestnancom stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Cenou jedla sa rozumie hodnota stravovacej poukážky.
2. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa v sume 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 príspeje na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov sumu najviac 1,00 eur na jedno hlavné jedlo.

## Čl. 26

### Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, môžu poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

## Čl. 27

### Sociálny fond

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelením vo výške 1 %
  - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
2. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria prílohu KZ.



# Štvrtá časť

## Čl. 28

### Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli kontrolovať plnenie záväzkov a práv vyplývajúcich z KZ písomnou formou, za prvý polrok najneskôr do 31. augusta bežného roka a za celý rok do 28. februára nasledujúceho roka.
2. Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2023 - 2024, nadobúda účinnosť 1. januára 2023 a končí 31. augusta 2024.
3. KZ je vyhotovená v ôsmich exemplároch, každá zo zmluvných strán obdrží štyri podpísané exempláre.
4. Za plnenie kolektívnej zmluvy zodpovedajú :
  - Ing. Miloš Ondrejko – riaditeľ SŠ Sabinov
  - Mgr. Marián Malek – predseda ZO OZ pri SŠ Sabinov

V Sabinove dňa 26. 1. 2023

---

predseda Rady ZO OZ

---

riaditeľ SŠ