

Spojená škola, Jarmočná 108, Stará Ľubovňa
Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva
a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, Jarmočná 108, Stará
Ľubovňa

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA ROK 2024

K o l e k t í v n a z m l u v a

uzatvorená dňa 01. 01. 2024 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, Jarmočná 108, 064 01 Stará Ľubovňa, org. číslo: 73 2225 007, zastúpenou Mgr. Ivetou Kuzárovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie o uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 21. 12. 2023 /ďalej odborová organizácia/.

a

Spojenou školou so sídlom v Starej Ľubovni, Jarmočná 108, IČO 53265301, zastúpenou Mgr. Jánom Bondrom, riaditeľom školy /ďalej zamestnávateľ/.

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 21. 12. 2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Ivetu Kuzárovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 21. 12. 2023 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 27. 08. 2020 č. 07398/2020/OE-1. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch „ZOPZOZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 skratka „KZVS“.

Článok 2 Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu, sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. 01. 2024 a končí 31. 12. 2024, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9, 10 a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31.12.2024.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

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

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

(1) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia zamestnancov určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov.

Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § -u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Práca nadčas, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Pracovný pomer na určitú dobu

(1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania, alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

(3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

(4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:

a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti, alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,

b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,

c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),

d) vykonávania prác pri príprave a realizácii projektov a programov, ktoré sú financované z prostriedkov Európskej únie alebo iných zdrojov.

(5) Dôvod na predĺženie, opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 4 sa uvedie v pracovnej zmluve. V prípade vykonávania prác pri príprave a realizácii projektov

a programov, ktoré sú financované z prostriedkov Európskej únie alebo iných zdrojov, musí byť v pracovnej zmluve uvedený presný názov projektu a jeho trvanie.

(6) Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

(7) Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

1. Práca nadčas

(1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz vedúceho alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rozvrhu pracovných zmien. Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi výkon práce nadčas nad hranicu ustanovení v § 97 ods. 7 Zákona č.311 Zákonníka práce, najviac však v rozsahu 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonávať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín. Táto práca nadčas nesmie v súlade s § 97 ods. 6 Zákonníka práce presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

(2) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť na pracovných cestách so žiakmi /lyžiarsky kurz, plavecký kurz, kurz ochrany človeka a prírody, ZUČ, exkurzie, výchovné zájazdy, športové súťaže, súťaže odborných zručností/ v súlade so ZP nad rámec pracovnej doby.

(3) Ak sa zamestnanec zúčastňuje na výchovno-vzdelávacej činnosti mimo školy, akcia je zaradená do plánu práce školy a zamestnávateľ mu určí prácu mimo pracoviska určeného v pracovnej zmluve, resp. ho vyšle na pracovnú cestu, v takomto prípade je základom pre určenie práce v rámci základného úväzku a nadčasovej práce plán výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorý vypracuje riaditeľom určený pedagogický vedúci. Tento plán obsahuje rozvrh hodín a program výchovnej činnosti, rozpis služieb a pedagogického dozoru. Uvedené dokumenty prerokuje pedagogický vedúci so zainteresovanými zamestnancami a schváli riaditeľ školy. Z dokumentu musí byť už pred začiatkom akcie u pedagogických zamestnancov zrejmé, ktorá činnosť /vyučovanie, výchovná práca/ sa zabezpečuje v rámci základného úväzku vyplývajúceho z miery vyučovacej povinnosti pedagogického zamestnanca a ktorá je prácou nadčas.

(4) Prácou nadčas možno kvalifikovať len takú prácu pedagogického zamestnanca, ktorá presahuje rámec miery vyučovacej povinnosti a je skutočne /fyzicky/ pedagogickým zamestnancom odpracovaná. Vznik nároku nadčasovej práce sa posudzuje vždy a zásadne individuálne so zreteľom na základný úväzok pedagogického zamestnanca.

(5) Za prácu nadčas u pedagogických zamestnancov sa považuje každá odučená vyučovacia hodina, resp. každá skutočne odpracovaná hodina výchovnej činnosti nad základný úväzok pedagogického zamestnanca.

(6) Ak vedúci na svojom úseku /ZR TV a ZR PV/ poverí pedagogického zamestnanca výukou hodín, spravidla pre neprítomnosť pedagogického zamestnanca zastupovaním, takto skutočne odučená hodina sa vykazuje ako hodina práce nadčas bez ohľadu na to, či bola zastupovaním zabezpečená odbornosť alebo nie.

(7) U nepedagogických zamestnancov sa za prácu nadčas považuje práca prevyšujúca stanovený týždenný pracovný čas a vzťahujú sa na nich všetky právne predpisy ZP týkajúce sa práce nadčas.

(8) Za prácu nadčas sa nepovažuje nadčasová práca, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, vykonával naliehavé opravárenské práce, mimoriadne udalosti podľa osobitného predpisu, a ak zamestnanec nadpracúva prácu. Táto práca sa nezapočítava do prípustnej ročnej práce nadčas funkčného platu zvýšenú o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za 1 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 § 19 OVZ.

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

(9) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

(11) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.

(12) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce.

Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodnú na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce hodina náhradného voľna, nepatrí mu mzdové zvýhodnenie. (§122b ods.1, ods.2 ZP)

(13) 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 zmenu mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % (z 572 Eur = 7,50 do 57,50) platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

(14) Zamestnancovi sa práca nadčas a jej príplatky preplácajú za mesiac, v ktorom vznikli, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna, ktoré bude poskytnuté najneskôr do 4 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, u kuričov po skončení vykurovacieho obdobia.

(15) Príplatky za prácu nadčas patria zamestnancovi pracujúcemu v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, ak sa mu za prácu nadčas neposkytlo náhradné voľno.

(16) Za jednu hodinu práce nadčas poskytne zamestnávateľ zamestnancovi jednu hodinu náhradného voľna.

(17) Ak sa zamestnanec dohodne so zamestnávateľom na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ navrhne reálne termíny čerpania náhradného voľna

(18) Čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas bude smerované na obdobie jarných, jesenných, vianočných, prípadne hlavných prázdnin. (Príloha č. 1)

(19) Zamestnávateľ bude akceptovať možnosť individuálnej dohody so zamestnancom pri určovaní termínu čerpania náhradného voľna aj počas školského roka.

2. Príplatok za riadenie

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 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.

3. Príplatok za zastupovanie (vedúci zamestnanec)

(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 (§ 9 OVZ).

(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.

4. Pracovná pohotovosť

(1) Pracovná pohotovosť je čas, keď sa zamestnanec zdržiava na vopred určenom alebo dohodnutom mieste a je pripravený na výkon práce. Ide o čas mimo rozvrhnutia pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas. Ak zamestnanec pracovnú pohotovosť trávi na pracovisku, ale nepracuje, ide o neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa započítava do pracovného času. 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 funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za

neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti:

a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,

b) 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.

(2) Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch zamestnancovi nariadiť alebo dohodnúť len mimo pracovnú dobu zamestnanca.

(3) Zamestnancom je možné pracovnú pohotovosť nariadiť alebo ju dohodnúť počas kurzov, exkurzií, výchovných zájazdov a pod

5. Náhrada za stratu času

(1) Zamestnávateľ poskytne za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, dohodnutú peňažnú náhradu za každú hodinu straty času v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu **v prípade dostatku finančných prostriedkov školy.**

6. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatok nasledovne:

- a) Pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.
- b) Pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 % /§ 13 b OVZ/.
- c) Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo 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, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

7. Osobný príplatok

(1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných

pracovných výsledkov možno priznať osobný príplatok do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do výšky 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje používať 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) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodov uvedených v pracovnom poriadku alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný, ako aj z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov stanovených rozpočtom zriaďovateľa.

(5) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

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

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

(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 požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb 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 nesplňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (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.

7. 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 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.

8. Odmeny

- (1) Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku do výšky jeho funkčného platu.
- (2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a pri príležitosti vianočných sviatkov z ušetrených mzdových prostriedkov, prípadne z ušetrených prevádzkových prostriedkov, prípadne z podnikania za:
- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec jeho pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej časti,
 - c) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku,

- d) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou,
- e) aktívnu účasť na zvyšovaní výnosov získaných z produktívnych prác zamestnávateľa.

(3) Odmena podľa odseku 2 písm. e) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. f) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.(§ 20 OVZ).

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Plat a náhrada platu sú splatné pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Výplatný termín je určený spravidla na desiaty deň v bežnom kalendárnom mesiaci. Ak na tento deň pripadne sobota, nedeľa alebo sviatok, výplatný termín sa presúva na najbližší pracovný deň pred uvedenými voľnými dňami.

(2) Zamestnávateľ je povinný poukázať plat alebo jeho časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke v SR. Zamestnávateľ bude časti platu určeného zamestnancom, ak o to požiada zamestnávateľa, zasielať najviac na dva účty(§ 130 ods. ods. 8 ZP).

(3) Na žiadosť zamestnanca musí mu byť plat splatný počas dovolenky vyplatený pred nastúpením dovolenky.

Článok 9

Odstupné a odchodné

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

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 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.

Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti sa zohľadnia tieto kritériá:

- dĺžka pedagogickej praxe PZ v organizácii alebo počet odpracovaných rokov u nepedagogických zamestnancov v organizácii,
- dosiahnuté vzdelanie (v prípade, že dvaja alebo viacerí PZ majú rovnaké dosiahnuté vzdelanie, o výbere rozhodne riaditeľ školy posúdením ostatných skutočností uvedených v nasledujúcich bodoch):
 - práca v metodických orgánoch a predmetových komisiách, výchovné poradenstvo, školský koordinátor v rámci štruktúry kariérových pozícií v škole,
 - príprava žiakov na súťaže, príprava súťaží, úspechy so žiakmi v rôznych súťažiach,
 - úroveň práce so žiakmi vo výchovno-vzdelávacom procese na vyučovacích hodinách a príprava PZ na spoluprácu s rodičmi a zákonnými zástupcami žiakov, starostlivosť o jemu zverenú triedu alebo výchovnú skupinu,
 - vzťah k ostatným zamestnancom školy a vedeniu školy,
 - ochota zo strany zamestnanca pracovať so žiakmi na aktivitách aj mimo pracovnej doby – výlety, exkurzie, výstavy, koncerty, športové podujatia a pod.,
 - flexibilita, asertivita, záujem o rozvoj školy,
 - vyučovacie hodiny, odborný výcvik a výchovná činnosť podľa zistenej hospitačnej a kontrolnej činnosti,
 - vedenie kabinetov, skladov, školskej kroniky, web sídla školy, práca na školskom časopise,
 - vzdelávanie sa zamestnanca v súlade s potrebami školy,
 - včasné plnenie úloh, prístup k práci,
 - mimoškolské aktivity so žiakmi, vedenie záujmových útvarov,
 - aktuálne zapojenie sa do projektov,
 - prezentácia a propagácia školy na verejnosti.

(3) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

(4) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. (maximálny nárok podľa §13b zák. č. 552/2003 Z.z.)

(5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. (maximálny nárok podľa §13b zák. č. 552/2003 Z.z.)

(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.

(8) Odstupné a odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) V prípade dostatku finančných prostriedkov zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a so ZV OZ dohodne konkrétne podmienky doplnkového dôchodkového poistenia, a to najmä: výber poisťovne, okruh zamestnancov, výška príspevku a spôsob platenia zamestnanca a zamestnávateľa, príp. výšku príspevku zo sociálneho fondu.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade dostatku finančných prostriedkov výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2023, bude činiť 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

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

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

(2) Pracovný čas je časový úsek, v ktorom zamestnanec je k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

(3) Rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti pedagogických zamestnancov sa ustanovuje podľa Nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z.z. v znení neskorších predpisov o rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti pedagogických zamestnancov.

(4) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby mal zamestnanec medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín. V odôvodnených prípadoch tento odpočinok je možné skrátiť až na osem hodín.

(5) Pracovný čas pre jednotlivé úseky a zmeny je stanovený takto:

Činnosť	Začiatok pracovného času	Koniec pracovného času
Pedagogickí a odborní zamestnanci	7.00	15.00
Majstri OV – I. zmena	7.00	15.00
Majstri OV – II. zmena	12.00	20.00
Údržbár – kurič – školník	6.30	14.30
	8.00	16.00
	9.00	17.00
Upratovačky	6.00	14.00
	7.30	15.30
	8.00	16.00
	9.00	17.00
Zamestnanci úseku tech. – ekonomických činností	7.00	15.00
Zamestnanci v kuchyni	7.00	15.00

(6) Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24-tej hodine, sa poskytne nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie a čerpanie dovolenky

(1) Každý zamestnanec má v kalendárnom roku nárok na dovolenku alebo jej pomernú časť.

(2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, pedagogického zamestnanca, odborného zamestnanca, je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(3) Ak pracovný pomer netrvá nepretržite po dobu celého kalendárneho roka, má zamestnanec nárok na pomernú časť dovolenky.

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

(5) Každý zamestnanec, ktorý dovŕši v kalendárnom roku "ohrúhle" narodeniny (30, 40, 50, 60 rokov) má v kalendárnom roku nárok na 1 deň voľna s náhradou mzdy – narodeninové voľno. Zamestnanci čerpajú toto "narodeninové voľno" v deň narodenín, respektíve v najbližší pracovný deň. Ak pripadá tento deň na deň školských prázdnin, zamestnanec nečerpe v tento deň náhradné voľno či dovolenku. Ak pripadá tento deň na deň pracovného pokoja, môže deň voľna s náhradou mzdy vyčerpať najbližší nasledujúci pracovný deň.

(6) Pri určovaní dovolenky sa prihliada na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

(7) Zamestnanci čerpajú dovolenku v čase hlavných a vedľajších prázdnin. Zamestnávateľ umožní v súlade s ustanoveniami ZP a pracovného poriadku školy čerpať dovolenku zamestnancom aj počas školského roka, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody (možnosť zastupovania). V takomto prípade vedúci zamestnanec prekonzultuje udelenie dovolenky so zamestnávateľom. **O schválení alebo neschválení dovolenky rozhoduje zamestnávateľ.**

(8) Zamestnávateľ zabezpečí, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Aspoň jedna časť dovolenky zamestnancov musí trvať najmenej dva týždne.

(9) Z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca (dlhodobá nemoc) zamestnanec nárok na dovolenku vyčerpá najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka.

(10) Za časť dovolenky presahujúcej 4 týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume príslušnej časti funkčného platu, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.

(6) Za nevyčerpané 4 týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku zamestnanec nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Článok 13

Čerpanie dovolenky za kalendárny rok 2023

Plán čerpania dovoleniiek zamestnancov školy bol po vzájomnej dohode zamestnávateľa a zástupcu zamestnancov stanovený nasledovne:

1. Vianočné prázdniny	02. 01. 2022 - 05.01.2022	4 dni
3. Jarné prázdniny	06. 03. 2023 - 10.03.2023	5 dní
4. Veľkonočné prázdniny	06. 04. 2023 - 11.04.2023	2 dni
5. Letné prázdniny	03. 07. 2023 - 25.08.2023	39 dní
6. Jesenné prázdniny	27. 10. 2023 - 31.10.2023	2 dni
7.Vianočné prázdniny	23. 12. 2023 - 31.12.2023	3 dni

Spolu: 55 dní

Článok 14

Platové podmienky

(1) Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov..

(2) Zamestnávateľ v súlade s § 5 ods. 10 OVZ zaradí zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výnimočne do 4 platovej triedy podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak na jej vykonávanie podľa rozhodnutia zamestnávateľa stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a najmenej päť rokov odbornej praxe.

(3) Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka zvyšuje o 0,25 % za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do osem rokov započítanej praxe; za každý celý rok započítanej praxe od 9 rokov až do 40 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5 %.

Nepedagogických zamestnancov rieši stupnica platových taríf.

(4) Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 15

Prestávka na odpočinok a jedenie

(1) Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytne zamestnancom v trvaní 30 minút, táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času.

(2) Prestávka na odpočinok a jedenie je stanovená takto:

Činnosť	Začiatok prestávky	Koniec prestávky
Pedagogickí a odborní zamestnanci SOŠ hotelových služieb a remesiel	12.00	12.30
Pedagogickí a odborní zamestnanci Obchodnej akadémie	12.50	13.15
Majstri OV – I. zmena	12.00	12.30
Majstri OV – II. zmena	17.00	17.30
Údržbár – kurič – školník: -	12.30	13.00
Upratovačky	12.30	13.00
Zamestnanci úseku tech. – ekonomických činností	12.30	13.00
Zamestnanci v kuchyni	11.30	12.00

Článok 16

Nočná práca

(1) Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6.00 hodinou.

(2) Práca v noci smie byť vykonávaná len osobami staršími ako 18 rokov. Práca v noci sa povoľuje len na zabezpečenie výchovy a vzdelávania žiakov a pri zabezpečovaní nepretržitej prevádzky školy (vykurovanie, stráženie, havarijný stav...).

Článok 17

Prekážky v práci

(1) Zamestnancom pri rekvalifikácii v prospech zamestnávateľskej organizácie poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v rozsahu nutnom na absolvovanie rekvalifikácie.

(2) Doba účasti zamestnanca na školení, kurzoch, seminároch za účelom prehĺbenia kvalifikácie sa považuje za výkon práce, zamestnancovi za túto dobu prislúcha plat.

(3) Zamestnancom, ktorí v súlade s potrebou zamestnávateľa študujú popri zamestnaní, zvyšujú, rozširujú alebo prehľbujú si kvalifikáciu, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu vo výške jeho funkčného platu. Pracovné voľno s náhradou platu sa poskytne na základe vzájomnej dohody zamestnávateľa a zamestnanca.

(4) Pri účasti zamestnancov ZO OZ na prerokovaní KZ prislúcha zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške funkčného platu počas celej doby rokovania a nevyhnutnej doby spojenej s účasťou na tomto rokovaní.

(5) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom starajúcim sa o vlastné deti do 10 rokov okrem dovolenky na základe žiadosti na ďalšiu starostlivosť o deti neplatené voľno, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v rozsahu 5 dní v kalendárnom roku.

T r e t i a č a s ť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 18

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak nebol dodržaný postup podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru nedodržaním postupu uvedeného v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 19

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 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) Ak kolektívny spor zmluvné strany nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 20

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 tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania 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. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 21

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie tak, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

(2) Zamestnávateľ nebude obmedzovať činnosť odborovej organizácie a bezplatne poskytne miestnosti s nevyhnutným vybavením (nábytok, koberce, písací stroj, počítač) a zabezpečí úhradu všetkých nákladov s tým spojených (údržba, prevádzka).

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).

(4) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).

(5) Zamestnávateľ poskytne služobné vozidlo na porady funkcionárov ZV OZ za predpokladu hradenia nákladov na spotrebu pohonných hmôt odborovou organizáciou.

(6) Zamestnávateľ zabezpečí bezplatné zrážanie odborových príspevkov členov odborov na základe dohôd o zrážkach z platu nad rámec zákon č. 311/2001 Z.z. uzatvorených s jednotlivými zamestnancami a vopred predložených zamestnávateľovi. Výška zrážky z čistého platu zamestnanca bude dojednaná v súlade so Stanovami odborovej organizácie. Zamestnávateľ prevedie tieto prostriedky na účet odborovej organizácie najneskôr v termíne do sedem dní od uvedenej zrážky.

(7) Činnosť odborov bude organizovaná tak, aby nenarušila pracovnú dobu. V osobitných prípadoch po vzájomnej dohode medzi zamestnávateľom a výborom ZO OZ umožní

zamestnávateľ konanie zasadnutí výboru ZO OZ a členských schôdzí počas pracovnej doby alebo jej skrátením.

(8) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno predsedovi ZO OZ a jeho povereným členom na výkon funkcie s náhradou platu vo výške funkčného platu na porady, školenia, semináre, aktivity a pod. na základe predloženej pozvánky, príp. iného hodnoverného dokladu.

(9) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

(10) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na základe dohody medzi zamestnávateľom a predsedom ZO OZ pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu, ak na základe poverenia zamestnávateľa alebo predsedu ZO budú vykonávať práce s prípravou a zabezpečovaním celoškolských akcií v prospech všetkých zamestnancov nad rámec plnenia svojich pracovných povinností alebo mimo svojej pracovnej doby. Zamestnávateľ poskytne za 1 hodinu práce 1 hodinu náhradného voľna, ktoré si môže zamestnanec vyčerpať na základe dohody, najmä však v čase prázdnin.

(11) Zamestnávateľ môže poskytnúť za prácu vykonávanú v súvislosti so ZO OZ v prospech zamestnávateľa aktívnym členom výboru ZO OZ najviac 3 dni pracovného voľna s náhradou mzdy.

(12) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

(13) Odborová organizácia sa zaväzuje napomáhať pri dodržiavaní pracovnej disciplíny, dodržiavaní pracovného času a plnení pracovných úloh.

(14) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(15) Zamestnanci prostredníctvom odborovej organizácie majú právo na informácie o hospodárskej situácii a prijatých opatreniach pre zabezpečenie prosperity organizácie a upevnenia sociálnych istôt zamestnancov.

(16) Zamestnávateľ bude informovať aspoň raz polročne ZV OZ:

- a) o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom školy,
- b) o opatreniach prijatých na zlepšenie výchovno-vzdelávacieho procesu.

(17) Zmluvné strany si budú navzájom poskytovať objektívne a nevyhnutné sociálno-ekonomické informácie na všetkých stupňoch.

(18) Zmluvné strany si budú predkladať na zvýšenie informovanosti zásadné materiály oblastí týkajúcich sa dôležitých záujmov zamestnancov, najmä hospodárskych, pracovných, mzdových, kultúrnych a sociálnych podmienok. K uvedeným materiálom majú zmluvné strany právo navzájom si vyžadovať vysvetlivky.

Článok 22
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.

1.1 vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§87a ods. 1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- náhradu za stratu času (§ 96b ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

a) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za polrok (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o:
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods.2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a) ods.4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods. ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien, ak nie sú dohodnuté v KZ (§ 133 ods.3 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm.b) ZP,
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c) ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri

- pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a) ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c) ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e) ZP),
 - zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.),
 - určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.),
 - plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.).
- c) **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 23

Pracovnoprávne vzťahy

- (1) Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborového výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.
- (2) Pri štrukturálnych zmenách zamestnávateľ prednostne ponúkne rekvalifikáciu vlastným zamestnancom. Zamestnávateľ je oprávnený stanoviť v zmluvách o rekvalifikácii podmienky stabilizácie zamestnancov rekvalifikovaných z titulu zmenenej potreby profesií v spojenej škole.
- (3) Ak sú v pracovnom pomere v škole obidvaja manželia, zamestnávateľ neukončí pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien u obidvoch manželov súčasne.
- (4) Zamestnávateľ bude so zamestnancami, ktorí majú päť rokov a menej pred riadnym odchodom do dôchodku rozvážovať pracovné pomery iba v mimoriadnych prípadoch. Takéto prípady bude vždy v dostatočnom časovom predstihu konzultovať so ZV OZ.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri potrebe zvýšenia zamestnanosti prijme prednostne bývalých kmeňových zamestnancov uvoľnených z dôvodov § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ ZP, toho času evidovaných ako uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce, pokiaľ budú spĺňať potrebné kvalifikačné predpoklady, odborné požiadavky a budú v nich aspoň na rovnakej úrovni ako iní uchádzači o predmetné miesto.
- (6) Pracovné zmluvy s občanmi, ktorí poberajú starobný dôchodok, sa budú uzatvárať len na dobu určitú.

(7) Funkcionárovi, ktorý je uvoľnený pre výkon odborovej funkcie, zostáva zachovaný pracovný pomer k zamestnávateľskej organizácii.

(8) Zamestnávateľ bude informovať najneskôr do troch dní od rozhodnutia ZV OZ o všetkých prípadoch rozvázovania pracovného pomeru zo strany organizácie.

Článok 24

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

- a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP, a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods.1 písm. k/ zákona o BOZP),
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
- d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

- n) znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP),
- o) zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (§ 10 zákona o BOZP).

Článok 25

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

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 26

Sociálna oblasť

(1) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie podávaním jedného hlavného jedla počas pracovnej doby vo vlastnej jedálni. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku. Možnosť stravovania je daná aj zamestnancom v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, čerpania dovolenky, OČR, náhradného voľna, študijného voľna, práceneschopnosti s povolenou vychádzkou, ak je kuchyňa v prevádzke.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 ZP, zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

(3) Zamestnávateľ, ak to podmienky dovoľujú, poskytne stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú v invalidnom alebo starobnom dôchodku a ich dôchodok je ich jediným príjmom.

(4) Ak zamestnávateľ nezabezpečí stravovanie podľa § 152 ods. 2 ZP, poskytne zamestnancom finančnú kompenzáciu za stravovanie vo výške 55 % ceny hlavného jedla najviac do výšky 55 % stravného poskytovaného ako pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12

hodín podľa osobitného predpisu. Za pracovnú zmenu na tento účel sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(5) Podľa § 152a Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ príspevok na rekreáciu zamestnancovi, ktorého pracovný pomer ku dňu začatia rekreácie trval nepretržite najmenej 24 mesiacov a zamestnanec si o tento príspevok požiada. Príspevok na rekreáciu sa poskytuje v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas (teda menej ako ustanovený týždenný pracovný čas, t. j. pri jednozmennej prevádzke kratší ako 37,5 hodín týždenne), sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom tomuto kratšiemu pracovnému času.

Zamestnanec, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu, je povinný najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie preukázať zamestnávateľovi oprávnené výdavky predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Po ich predložení bude zamestnancovi poskytnutý príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy. Tieto účtovné doklady zamestnávateľ musí uschovať pre svoje účtovné a daňové potreby podľa osobitných právnych predpisov.

Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na:

- a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
- b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti. Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky uvedené vyššie pod písmenami a) až d), ktoré zamestnanec vynaložil na manžela / manželku, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.

Predpokladom oprávnenosti výdavkov zamestnanca na takéhoto rodinného príslušníka je teda aj skutočnosť, že rodinný príslušník sa zúčastňuje rekreácie spolu so zamestnancom a zamestnanec priamo znáša tieto oprávnené výdavky na rekreáciu rodinného príslušníka.

V prípade, že sa rekreácia zamestnanca začne v jednom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom roku a zamestnanec o to požiada, tak príspevok na rekreáciu bude zamestnancovi zúčtovaný ešte ako príspevok na rekreáciu za rok, v ktorom sa rekreácia začala.

Článok 27

Zdravotná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov (30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) zabezpečiť na základe požiadaviek pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.).

Článok 28

Profesijný rozvoj

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov i ostatných zamestnancov

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o profesijný rozvoj, prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a o ďalšie vzdelávanie zamestnancov v súlade s platnou legislatívou:

- § 40 zákon č. 138/2019 ZOPZOZ „Profesijný rozvoj“
- § 63 zákon č. 138/2019 ZOPZOZ „Financovanie profesijného rozvoja“
- § 82 ods. 1 písm. a), b), c), a ods. 2) a 3) zákona č. 138/2019 ZOPZOZ „Pracovné voľno s náhradou mzdy“
- § 153 zákon č. 311/2001 ZP „Vzdelávanie zamestnancov“
- § 154 zákon č. 311/2001 ZP „Vzdelávanie zamestnancov“
- § 155 zákon č. 311/2001 ZP „Vzdelávanie zamestnancov“

(2) Profesijný rozvoj sa riadi podľa plánu profesijného rozvoja, ktorý vyplýva zo zamerania školy, školského zariadenia. Plán profesijného rozvoja vydáva riaditeľ po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov a v pedagogickej rade, ak je zriadená.

(3) Na základe plánu profesijného rozvoja vydáva riaditeľ ročný plán vzdelávania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov (ďalej len „ročný plán vzdelávania“). Ročný plán vzdelávania možno počas jeho platnosti dopĺňať a meniť v súlade s aktuálnymi možnosťami a potrebami školy.

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

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

(5) Pracovné voľno podľa odseku 4 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

(6) Zamestnávateľ môže zamestnancom poskytnúť na dopravu a účasť na vzdelávaní služobné motorové vozidlo.

Článok 29

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0.15 %
- zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Článok 30

Zásady pre poskytovanie ďalších výhod zamestnávateľa pre zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom nákup produktov prác a služieb z vlastnej produkcie a činnosti za dohodnuté ceny podľa platných cenových a daňových predpisov.
- (2) Zamestnávateľ umožní rekreačné ubytovanie pre zamestnancov Spojenej školy v turistickej ubytovni Spojenej školy v čase prázdnin za dohodnutých podmienok.
- (3) Zamestnávateľ umožní na základe dohody využívanie (používanie) pracovných prostriedkov, resp. inventára pre krátkodobé používanie zamestnancami v zmysle platných úprav a smerníc s možnosťou finančných úľav pre zamestnancov:

- a) poskytovanie miestností:
- | | |
|---|---------|
| - školská jedáleň + sociálne zariadenie | 40,00 € |
| - školská kuchyňa | 20,00 € |
| - školská jedáleň s kuchyňou + sociálne zariadenie | 50,00 € |
| - odborná učebňa stolovania + sociálne zariadenie | 25,00 € |
| - odborná učebňa prípravy pokrmov | 20,00 € |
| stolovacia miestnosť + kuchynka na OV + sociálne zariadenie | 35,00 € |

b) skupinové využívanie telocvične len zamestnancami školy v rámci rekondície mimo rozvrhu vyučovania telocvične – bezplatne,

c) stavebné práce vykonávané žiakmi školy: materiál + 80% priemerných bežných

nákladov za prácu uplatňovaných v stavebnom priemysle,

d) cukrárenské výrobky: 10%-ná zľava z cenníka produktívnych prác žiakov v učebnom odbore cukrár,

e) gastronomické akcie: stužková slávnosť, rodinné oslavy a pod. – potraviny + 100% režijné náklady,

f) výrobky studenej kuchyne: 10%-ná zľava z cenníka produktívnych prác žiakov v učebnom odbore kuchár, hostinský, hostinská,

g) kadernícke služby: 20%-ná zľava z cenníka produktívnych prác žiakov v učebnom odbore kaderník.

Uvedené výhody je možné čerpať len pri dodržiavaní zásady úspornosti a hospodárnosti.

Š t v r t á č a s ť

Článok 31 Záverečné ustanovenie

(1). Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

(2) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strán povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

(3) Zmeny a doplnky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenia tejto kolektívnej zmluvy budú kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a ZV OZ.

(5) Kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

(6) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov Spojenej školy:

- a) ktorí sú členmi ZO OZ PŠaV pri Spojenej škole, Jarmočná 108, v Starej Ľubovni,
- b) ktorí nie sú členmi odborovej organizácie a zamestnávateľ požaduje v pracovnoprávnych vzťahoch dotýkajúcich sa takéhoto zamestnanca pôsobnosť odborového orgánu.

(7) S prijatím a záverečným vyhodnotením kolektívnej zmluvy budú oboznámení členovia ZO na členskej schôdzi do 15 dní od jej uzatvorenia.

(8) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.

(9) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku.

(10) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák.č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

(11) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.

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

V dňa

Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, Jarmočná 108, Stará Lubovňa, org. číslo.: 732225007, na základe uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 20.12.2021, ktorý je štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto pani Mgr. Ivetu Kuzárovú, predsedu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu základnú organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2023, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie KZ na rok 2023 v mene našej základnej organizácie.

V Starej Lubovni

Splnomocnenie prijímam.

V Starej Lubovni

Formy, rozsah tvorby a čerpanie sociálneho fondu

Zásady

pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov Spojenej školy, rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov Spojenej školy – dôchodcov.

Podľa zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvára Spojená škola, Jarmočná 108, Stará Ľubovňa, ďalej len zamestnávateľ, sociálny fond.

O tvorbe a použití, v súlade s platnou legislatívou, rozhoduje zamestnávateľ po dohode so ZO OZ PŠaV pri Spojenej škole v Starej Ľubovni podľa týchto zásad:

1. Zásady upravujú tvorbu a použitie sociálneho fondu zamestnávateľa Spojenej školy, Jarmočná 108, Stará Ľubovňa.
2. Sociálny fond je fond, ktorý vytvára zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov – dôchodcov.
3. Prílohu týchto zásad tvorí každoročne vypracovaný rozpočet.

I.

Tvorba sociálneho fondu

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
 - c) zostatok SF z predchádzajúcich rokov.
1. Základom pre výpočet tvorby sociálneho fondu je súhrn funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme na výplatu za bežný rok.
 2. Prostriedky fondu vedie zamestnávateľ na osobitnom účte v Štátnej pokladni, na účet SK 49 8180 0000 0070 0065 1577. Na tento účet prevádza zamestnávateľ prostriedky do sociálneho fondu do 15 dní.
 3. Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
 4. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich povinný prídelený do sociálneho fondu uskutoční zamestnávateľ do konca druhého mesiaca po uplynutí bežného roka.

II.

Použitie sociálneho fondu

1. O použití prostředků sociálního fondu v souladu s těmito zásadami rozhoduje zaměstnavatel po dohodě so ZO OZ PŠaV pri Spojenej škole, Jarmočná 108 v Starej Ľubovni. Rozpočty na tvorbu a jej použitie sú vypracované na bežný rok, keď sú známe limity mzdových prostředků.
2. Zamestnávateľ môže v prípade nečerpania niektorej z položiek rozpočtu použiť tieto nevyčerpané prostředky na krytie inej z položiek rozpočtu podľa dohody so ZO OZ PŠaV alebo na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.
3. Sociálny fond použije zamestnávateľ:
 - na zabezpečenie príspevku na stravovanie vo výške 0,30 € na jedno hlavné jedlo na deň, keď je zamestnanec prítomný v práci, v čase čerpania dovolenky, OČR, PN, čerpania študijného voľna, prípadne čerpania náhradného voľna vždy len v období, keď je kuchyňa v prevádzke pre zamestnancov na elokovanom pracovisku v Lomničke a pre zamestnancov v Starej Ľubovni,
 - počas služobnej cesty zamestnanca je stravovanie riešené v súlade so zákonom o cestovných náhradách,
 - stravovanie je riešené vo vlastnej školskej jedálni, príspevok vo výške 0,30 € na jedno hlavné jedlo je nepeňažné plnenie, ktoré nepodlieha dani z príjmu,
 - príspevok na dopravu sa poskytne vo výške 25 % z celkových denných nákladov na dopravu zamestnanca (výška cestovného) do zamestnania z miesta bydliska v čase január – jún a júl – december. Celkový príspevok na dopravu za jednotlivé obdobie sa vypočíta podľa počtu skutočne odpracovaných dní v jednotlivom období.

Uvedený príspevok sa vyplatí takto:

- za 1. polrok – v mesiaci júl
- za 2. polrok – v mesiaci december

4. Ostatné čerpanie:

-
- príspevok na športové a kultúrne podujatia,
- príspevok na rekreáciu, príspevok pri pracovnom a životnom jubileu,
- príspevok pri príležitosti Dňa učiteľov,
- príspevok na ďalšie akcie po dohode zamestnávateľa so ZO OZ PŠaV,
- príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.

V prípade dostatku zdrojov určených na tento účel môže byť poskytnutý príspevok:

- na rekreáciu, organizovanú odborovou organizáciou na úhradu dopravy vo výške 70,- € 1-krát ročne (zamestnanec už nemôže žiadať o poskytnutie príspevku na rodinnú rekreáciu domácu a zahraničnú v tomto roku),

Ďalšie použitie príspevku môže byť:

- pri nepretržitom trvaní pracovného vzťahu ku škole 20 rokov - 150 EUR

- pri nepretržitom trvaní pracovného vzťahu ku škole 30 rokov - 250 EUR
- pri nepretržitom trvaní pracovného vzťahu ku škole 40 rokov - 350 EUR

Zamestnanec predloží podpísanú žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore ZO s jeho vyjadrením odstúpi na schválenie zamestnávateľovi.

- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu, vo výške 30,- €.

Sociálna výpomoc

Príspevok na sociálnu výpomoc je určený taxatívne ako absolútna suma napr. pri úmrtí členov rodiny – manžela, manželky, dieťaťa, pri pracovnom úraze alebo inom poškodení zdravia pri práci, pri živelnej pohrome potvrdenej poisťovňou.

V prípade nedostatku finančných prostriedkov v tejto kapitole, je možné po dohode so zamestnávateľom a ZO OZ PŠaV presunúť prostriedky z iných častí sociálneho fondu, ktoré sa nebudú v plánovanom rozsahu čerpať.

- | | |
|---|---------|
| - príspevok pri úmrtí manžela, manželky | 200,- € |
| - príspevok pri úmrtí dieťaťa | 100,- € |
| - príspevok pri živelnej pohrome | 150,- € |

III.

Záverečné ustanovenia

Čerpanie sociálneho fondu bude zamestnávateľ sledovať a evidovať mesačne a vyhodnocovať 1- krát ročne súčasne s ročnou uzávierkou.

Za rodinného príslušníka sa na účely zásad čerpania sociálneho fondu považuje manžel, manželka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.

Tieto zásady môže zamestnávateľ meniť iba po dohode so ZO OZ PŠaV.

Každá zmena týchto zásad sa uskutoční písomne.

Tieto zásady nadobúdajú platnosť a účinnosť 01.01.2023.

Rozsah a finančné krytie jednotlivých príspevkov a ich následné nárokovanie je dané rozpočtom sociálneho fondu na príslušný rok, ktorý spracúva zamestnávateľ v súčinnosti s ZO OZ PŠaV pri Spojenej škole v Starej Ľubovni.

Príloha:

Rozpočet na kalendárny rok

Spojená škola , Jarmočná 108, Stará Ľubovňa
Základná organizácia OZ PŠaV pri SŠ v Starej Ľubovni

S o c i á l n y f o n d

čerpanie zo sociálneho fondu na rok 2023

Účtovný zostatok k 31.12.2022	9 206,44 €
Povinný prídelt vo výške 1,25	13 000,00 €
<hr/>	
Spolu:	22 206,44 €
<u>Výdavky:</u>	
1. Príspevok na stravovanie /0,30 na jeden obed - Lomnička 0,30 Stará Ľubovňa	5000,00 €
2. Príspevok na dopravu / 18 % /	3500,00 €
3. Príspevok na zhromaždenie zamestnancov pri príležitosti Dňa učiteľov	1 500,00 €
4. Príspevok na zhromaždenie zamestnancov pri príležitosti ukončenia školského roka 2022/2023	2 000,00 €
5. Príspevok na športové aktivity	500,00 €
6. Príspevok na kultúrne aktivity	2 200,00 €
7. Príspevok na zhromaždenie pri príležitosti ukončenia kalendárneho roka 2023	2 500,00 €
8. príspevok pri nepretržitom trvaní pracovného vzťahu k organizácii	
20 rokov - Bc. Alžbeta Štelmachová	150,00 €
30 rokov - Ing. Mária Takáčová, Ing. Iveta Nováková	500,00 €
40 rokov - Mgr. Alžbeta Štefančíková	350,00 €
 Rezerva mimoriadne výdavky	 4006,44 €

V Starej Ľubovni 01 .01. 2023