

ZO OZ PŠaV na Slovensku, STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA, Nábr. Kalinčiaka č.1, Prievídza

a

***STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA OBCHODU A SLUŽIEB, Nábřežie J. Kalinčiaka 1,
Prievídza***

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA OBDOBIE

1. JANUÁR 2023 – 31. AUGUST 2024

December 2022

Kolektívna zmluva na obdobie 1. 1. 2023 – 31. 8. 2024

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA, Nábr. Kalinčiaka č. 1, Prievidza
IČO 42141982, zastúpenou Mgr. Liborom Mokrým, predsedom ZO OZ,
splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy
(ďalej odborová organizácia)**

a

**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA OBCHODU A SLUŽIEB, Nábr. J. Kalinčiaka 1,
Prievidza, IČO 158577, zastúpenou Mgr. Darinou Krčíkovou, riaditeľkou školy (ďalej
zamestnávateľ)**

nasledovne:

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 1, ods 2 a 3 stanov odborovej organizácie. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 1 stanov odborovej organizácie, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán splnomocnil na rokovanie kolektívnej zmluvy Mgr. Libora Mokrého, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou T2007/03886-37 zo dňa 22. 08. 2007 a dodatkom TSK2008/04310-8 č. 1 zo dňa 28. 08. 2008, dodatkom č. 2 zo dňa 30. 01. 2009, dodatkom č. 3 zo dňa 31. 08. 2009, č. 4 zo dňa 24. 08. 2011, č. 5 zo dňa 02. 05. 2013, č. 6 zo dňa 31. 03. 2014, č. 7 zo dňa 06. 05. 2019. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky školy, ako 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 č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, v z. n. p., skratka ZOVS, zákona č. 318/2018 Z. z., v z. n. p. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v z. n. p., skratka „OVZ“, namiesto Zákona 138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch (ZOZC) a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 skratka "KZVS". KZVS tvorí prílohu č. 3 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 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 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, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti, na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. január 2023 a končí dňom 31. august 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 „dodatkom ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom 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 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 uzatvorená.

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 podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 30 dní od jej účinnosti. Termín určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví prezenčná listina oboznámených zamestnancov, ktorá bude tvoriť prílohu č. 5 tejto KZ.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejniť túto KZ na webovom sídle školy (Zákon č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám).

(4) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Pracovný čas

(1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

(2) Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska.

Článok 8

Prekážky v práci

(1) Zamestnávateľ pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca postupuje v súlade s § 141 ZP.

(2) Pri prekážkach na strane zamestnávateľa pre vážne prevádzkové dôvody (mimoriadne prázdniny žiakov, kalamita, nepriaznivé pracovné podmienky) môže byť poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie prác vyplývajúcich z pracovnej náplne aj mimo pracoviska vo výške funkčného platu, podľa § 142 ods. 3 ZP.

(3) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2023 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm c) ZP jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 9

Dovolenka na zotavenie a náhradné voľno

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie u pedagogických a nepedagogických zamestnancov nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

(2) Základná výmera dovolenky nepedagogických zamestnancov 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.

(3) Dovolenka riaditeľa školy a jeho zástupcov, učiteľa, odborného zamestnanca, majstra odbornej výchovy vrátane hlavného majstra odbornej výchovy a vychovávateľa (ustanovených v § 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(4) Čerpanie dovolenky 9 týždňov u pedagogických zamestnancov je najmä počas prázdnin:

- a) jarných
27. 02. - 03. 03. 2023, t. j. 1 týždeň
19.02. – 23. 02. 2024, t. j. 1 týždeň
- b) letných
10. 07. - 25. 08. 2023, t. j. 7 týždňov
07. 07. – 23. 08. 2024, t. j. 7 týždňov
- c) vianočných
22. 12. – 31. 12. 2023, t. j. 1 týždeň
- d) ďalších – veľkonočných, jesenných – sa čerpá zostatok dovolenky z roku 2022 a 2023, prípadne náhradné voľno,
- e) počas školského vyučovania – môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi dovolenku individuálne na základe žiadosti.

(5) Čerpanie dovolenky nepedagogických zamestnancov je počas letných prázdnin súvisle aspoň 2 týždne. Ostatné dni nepedagogickí zamestnanci čerpajú podľa plánu, ktorý tvorí prílohu č. 4 k tejto KZ, najmä v čase ostatných prázdnin a individuálne na základe žiadosti zamestnanca.

(5) Čerpanie náhradného voľna pedagogických a nepedagogických zamestnancov je možné presunúť až na obdobie letných alebo zimných prázdnin.

Článok 10

Príplatky, náhrady

(1) Príplatky určí riaditeľka školy v zmysle príslušných zákonov a to Zákonníka práce, Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch a to:

- a) príplatok za riadenie
- b) príplatok za zastupovanie
- c) príplatok za zmennosť
- d) príplatok za výkon špecializovanej činnosti
- e) príplatok za prácu v noci

- g) príplatok za prácu vo sviatok
- h) plat za prácu nadčas
- ch) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku
- i) náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska
- j) príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla
- k) osobný príplatok
- l) kreditový príplatok
- m) príplatok za profesijný rozvoj
- n) príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(3) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(4) Zamestnávateľ môže vyplatiť mesačne, ak to umožňuje § 10 OVZ,

- a) pedagogickému zamestnancovi, ktorý riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok podľa kritérií v mzdovom predpise,
- b) nepedagogickému zamestnancovi, ktorý si riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok podľa kritérií uvedených v mzdovom predpise.

(5) Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi prehodnocuje spravidla na začiatku školského roka. Novoprijatým zamestnancom po skončení skúšobnej doby.

(6) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný. Odňatie alebo zníženie osobného príspevku je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (odborovou organizáciou).

Článok 11 **Odmena**

(1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi podľa §-u 20 OVZ odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce alebo za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, (§ 20 ods.1 písm. c OVZ), ak zamestnanec bol v pracovnom pomere u zamestnávateľa aspoň 1 rok ku dňu dosiahnutia 50 rokov veku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, (§ 20 ods.1 písm. c OVZ), ak zamestnanec bol v pracovnom pomere u zamestnávateľa aspoň 2 roky ku dňu dosiahnutia 60 rokov veku.

Článok 12

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou 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 alebo ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu (KZVS)

(3) 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 najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(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 nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. (§ 76a ZP).

(7) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 13

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca 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). V podmienkach školy podľa platného Vnútorného mzdového predpisu, článok 3 ods. 4.

Článok 14

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS)

(1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas kalendárneho roka je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS.

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

(3) Zamestnanec má právny nárok na príspevok na DDS sporenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že budú zamestnancom odporúčať uzatvorenie doplnkového dôchodkového sporenia v DDS podľa ich výberu.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude štvrťročne písomne informovať odborovú organizáciu o počte zamestnancov, ktorí majú uzatvorené zmluvy s DDS, ako podklad k vyhodnocovaniu kolektívnej zmluvy.

Článok 15

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne v zmysle § 130 ZP ods. 2, najneskôr do posledného dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby plat bol pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby v pokladni školy.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca podľa § 130 ods. 8, alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 131 ods. 3 ZP poukazovať aj na viac účtov, aj zrážky v prospech odborovej organizácie. O uskutočnených zrážkach v prospech odborovej organizácie doručí prehľad do päť dní od stanoveného výplatného termínu.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v z. n. p. a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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

Článok 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 Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo)

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 €. 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.

Článok 18

Náklady na kolektívne vyjednávanie

(1) Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov neorganizovaných v odborovej organizácii, aby prispievali na kolektívne vyjednávanie za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy v sume 10 € na kalendárny rok, vzhľadom k nárokom, ktoré sa týkajú všetkých zamestnancov, aj odborovo neorganizovaných.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na kolektívne vyjednávanie sa prijíma v hotovosti do pokladnice odborovej organizácie. Finančné prostriedky možno použiť na kolektívne vyjednávanie, na riešenie kolektívnych sporov a v zmysle zásad hospodárenia odborovej organizácie.

(3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej žiadosť na príspevok zo sociálneho fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávanie v sume rovnajúcej sa 0,05 % so súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Nevyčerpané finančné prostriedky sa presúvajú do ďalšieho obdobia. (Zákon 152/1994 Zb. o sociálnom fonde, v z. n. p.)

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. 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 najneskôr do 60 dní od jej doručenia zmluvnej strane (Zákon 9/2019 Z.z. o sťažnostiach).

Článok 20

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady pre činnosť odborovej organizácie u zamestnávateľa (energie, spojové poplatky, kancelárske potreby, režijné náklady, režijné náklady pri akciách a pod.) na svoj náklad,
- c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávanie, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov, na členské schôdze, kultúrne a športové akcie, 9
- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby, a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborového orgánu, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nej (§ 240 ods. 1, ods. 2 ZP).

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní, na súťažiach, na zhromaždeniach a akciách odborovej organizácie, členských schôdzach, kultúrnych a športových podujatiach organizovaných odborovým zväzom, na výkon práce v orgánoch odborovej organizácie do ktorých sú zvolení.

Článok 21

Spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov podľa § 229 ZP a tejto KZ, najmä:

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

1. Vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 84 ZP a § 12 ZOVZ).
2. Vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 147 ods. 1 ZP)
3. Určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrhnutie pracovných zmien (§ 90 ods. 4, ods. 6 ZP).
4. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1, ods. 2 ZP).
5. Zavedenie konta pracovného času (§ 87a ZP).
6. Zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP).
7. Určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
8. Určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP).
9. Určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP).
10. Určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a ods. 9 ZP).
11. Vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP).
12. Rozvrhnutie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP)
13. Prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP).
14. Na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP).
15. Vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej náplne, pri ktorej mu patrí náhrada mzdy v sume najmenej 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP).
16. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru členom odborovej organizácie a zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ZP ods. 9 ZP).
17. Hromadné prepúšťanie zamestnancov jeden mesiac vopred (§ 73 ods. 2 ZP).
18. Rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP).
19. Zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmeny (§ 133 ods. 3 ZP).
20. Určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v z. n. p.)
21. Odňatie alebo zníženie osobných príplatkov zamestnancom.

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

1. O platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP).
2. Najneskôr jeden mesiac predtým ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
3. O dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa informovať pred vznikom pracovného pomeru (§ 47 ods. 4 ZP).
4. O pracovných miestach na určitý aj neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP).
5. O možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP).
6. Pri hromadnom prepúšťaní najmenej mesiac vopred informovať 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).
 - f) o výsledku prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP).
7. O pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP).
8. 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 hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP).
9. O opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 Nar. vl. SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP, v z. n. p) 1 x polročne.
10. Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania bez zbytočného odkladu (§ 198 ods. 2 ZP).

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou

- (1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom (§ 237 ods. 1 ZP). Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľných spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom s cieľom dosiahnuť dohodu (§ 237 ods.3 ZP).

(2) Vopred prerokovať najmä:

1. Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 - 3 ZP).
2. Týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka (§7 ods. 3 Zákona 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch).
3. Opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP).
4. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§74 ZP).
5. Plán profesijného rozvoja zamestnancov (§40 ods. 4 Zákona 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch)
6. Nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP).
7. Organizáciu práce v noc, 1 x ročne (k 20. 12.) (§ 98 ods. 6 ZP).
8. Dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP).
9. Rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP).
10. Stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie
 - a) počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
 - b) umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
 - c) rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP).
11. Opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP).
12. Opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP)
13. Požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP).
14. Zamestnávateľ prerokuje najmä:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - d) 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),
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).
15. Zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods. 6 zákona 355/2007 Z. z.).

Článok 22

Závazky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 tejto KZ.

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

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 23

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až § 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v z. n. p. sa zaväzuje 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 sa zaväzuje:

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1. písm. o) zákona o BOZP),
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- d) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada (§ 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP),
- e) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca správnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnostnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- g) 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),
- h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- ch) 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 o poskytovať im umývacie, čistiacie 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 ZP 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 OZPŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP),
- o) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
- p) 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 a vyhotoviť o tom záznam.

Článok 24

Kontrola odborovým orgánom v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa.

(2) Umožniť kontrolnú činnosť 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 minimálne 1 x ročne (§ 237 ods. 2, § 238 a § 239 ZP).

(3) 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 vyšetruje 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 na 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 bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť písomne minimálne 1 x ročne (k 20.12.) rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť písomne minimálne 1 x ročne (k 20.12..) rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s Nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytnutie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 25

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, pokiaľ preventívna prehliadka vyplýva zo zákona 355/2007 Z. z, § 30e ods. 16.
- 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.

Článok 26

Rekreačná starostlivosť

(1) Podľa § 152a ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

(2) Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnávaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(3) Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.

(4) Oprávnenými výdavkami podľa bodu (1) sú preukázané výdavky zamestnanca na:

- služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
- pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a zároveň stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,

- organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorí z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom.

(5) Oprávnenými výdavkami podľa odseku (4) sú aj takéto preukázané výdavky zamestnanca na manžela, 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.

(6) Zamestnanec preukáže oprávnené výdavky do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie.

(7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.

Článok 27

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ pre svojich zamestnancov zabezpečuje stravovanie poskytovaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej alebo právnickej osoby.

(3) Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Zamestnávateľ poskytne stravovanie aj tým pedagogickým zamestnancom – učiteľom, ktorých výkon práce je kratší ako štyri hodiny.

(4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2001 Z. z. v z. n. p.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v z. n. p. vo výške 0,80 € na jedno hlavné jedlo, alebo k finančnému príspevku k stravovaniu.

(6) Poskytnúť finančný príspevok na stravovanie pre zamestnancov na pracoviskách bez stravovania, ďalej zamestnancom keď je znemožnené stravovanie v školskej jedálni, ďalej zamestnancom počas homeoffice, ďalej zamestnancom na základe potvrdenia od lekára – špecialistu, že sa nemôžu zo zdravotných dôvodov stravovať v zariadeniach zamestnávateľa.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a to v prípadoch uvedených v § 141 ZP ods. 2 písm. a), b), c).

(8) Zamestnávateľ môže poskytnúť odborovej organizácii, aj zamestnancom zľavu z ceny za prácu a služby pri prenájme vlastných zariadení a na gastronomické akcie.

Článok 28

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, umožniť vzdelávanie zamestnancom, prípadne zvyšovanie kvalifikácie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ 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, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a nemajú uzatvorené príslušné dohody umožní čerpanie dovolenky alebo náhradného voľna.

Článok 29

Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu v zmysle zákona 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v z. n. p. a KZVS sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený mesačne

- a) povinným prídelom je vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny mesiac.

(2) Sociálny fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu (§ 6 zákona 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

(3) Tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky príspevkov z fondu a spôsob preukazovania výdavkov dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou (§ 7 ods. 4 zákona o sociálnom fonde).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pravidelne mesačne bude písomne oboznamovať s tvorbou a použitím sociálneho fondu.

(5) Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky v roku poskytuje zamestnancom z fondu príspevok podľa § 7 – použitie fondu, a to najmä na:

- a) stravovanie zamestnancov vo výške 0,80 € na jedno hlavné jedlo alebo k finančnému príspevku k stravovaniu. Čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu na stravovanie uskutoční zamestnancovi zamestnávateľ podľa vypočítaného nároku v rozsahu zákona a jeho aktualizácií počas platnosti KZ formou dodatku ku kolektívnej zmluve
- b) potvrdenia o účasti na kultúrnych a športových podujatiach, úhrada vstupeniek na kultúrne predstavenia, napr. divadlá, kiná, koncerty a pod., úhrada vstupeniek na športové podujatia
- c) na rekreácie a služby, zakúpenie vitamínových doplnkov, ktoré využíva zamestnanec v rámci regenerácie pracovnej sily
- d) úhradu nákladov na zakúpenie vstupeniek a permanentiek na športové aktivity, napr. plavárne, tenisové kurty, posilňovne, fitness centrá, lyžiarske vleky.
- e) úhradu nákladov na zakúpenie vstupeniek a permanentiek na masáže, do sauny, do solária a pod.

g) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, na slávnostné občerstvenie pri príležitosti Dňa učiteľov, pri príležitosti konca školského a kalendárneho roka.

(6) Preukazovanie výdavkov dokladmi zo strany zamestnancov podľa tohto článku 29, bodu (5), písm. b) bude k 30. 11., najneskôr do 31. 12. u zamestnancov v pracovnom pomere, podľa dĺžky pracovného pomeru, veľkosti pracovného úväzku a u novoprijatých pomernou časťou za mesiac.. Suma 40 € bude vyplatená pri úväzku nad 30 hodín týždenne. Čerpanie výdavkov podľa bodu (5) písm. b), bude pri dlhodobej pracovnej neschopnosti nad kalendárny mesiac krátené.

(7) Rozpočet tvorby a použitia sociálneho fondu tvorí prílohu č. 2 tejto KZ. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa presúva do nasledujúceho kalendárneho roka.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 30

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať štvrťročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.

(2) Vyhodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy za rok 2022 bude formou protokolu do 15. februára 2023.

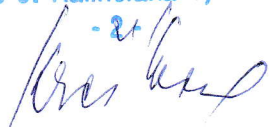
(3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných rovnopisoch.

p

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

Prievidza 30. decembra 2022

Stredná odborná škola obchodu a služieb
Nábřežie J. Kalinčiaka 1, Prievidza



Mgr. Darina Krčíková
riaditeľka školy

73 2313 003

ZO OZ PŠaV na Slovensku
STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA
Nábr. Kalinčiaka č.1
971 01 PRIEVIDZA



Mgr. Libor Mokry
predseda ZO OZ PŠaV