



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 2025

K o l e k t í v n a z m l u v a

uzatvorená dňa 19.12. 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 uzatvorení kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 03. 12. 2024/d'alej odborová organizácia/.

a

Spojenou školou so sídlom v Starej Ľubovni, Jarmočná 108, IČO 53265301, zastúpenou Ing. Mariánom Poliščákom, riaditeľom školy /d'alej 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 03. 12. 2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Ivetu Kuzárovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 03. 12. 2024 tvorí prílohu č. I 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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

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 zamestnávateľa.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. 01. 2025 a končí 31. 12. 2025, 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 31.12.2026.

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 budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27, a to v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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 podpisania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia 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) Novoprijatých zamestnancov zamestnávateľ oboznámi s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. 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 dohodnutých v kolektívnej zmluve.

(5) Dôvod na predĺženie, opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 4 sa uvedie v pracovnej zmluve.

(6) Zamestnanca v pracovnom pomere na dobu určitú 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 zamestnancov pracovnom pomere na dobu neurčitú.

(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.

(8) Zamestnanec zamestnaný na dobu určitú pre vykonávanie prác pri príprave a realizácii projektov a programov, ktoré sú financované z prostriedkov Európskej únie alebo iných zdrojov, má právo po šiestich mesiacoch trvania pracovného pomeru požiadať o zmenu pracovného pomeru z doby určitej na dobu neurčitú.

2. Príplatok za riadenie

Podmienky príplatku sú uvedené v prílohe OVZ č.6 (§ 8 OVZ).

3.Príplatok za zastupovanie

Podmienky príplatku sú uvedené v § 9 OVZ.

4. Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Podmienky kompenzácie sú uvedené v § 11 OVZ.

5. Príplatok za zmenu

Podmienky príplatku sú uvedené v § 13 OVZ.

6. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Podmienky príplatku sú uvedené v § 13a, § 13b OVZ.

7.Výkonnostný príplatok

Podmienky príplatku sú uvedené v § 10 OVZ

8. Príplatok za prácu v noci

Podmienky príplatku uvedené v § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

9. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Podmienky uvedené v § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce (§ 17 OVZ).

10.Príplatok za prácu vo sviatok

Podmienky pre odmenu za prácu vo sviatok sú uvedené v § 18 OVZ

11. Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 6, 7 a 8 tohto článku (§ 19 OVZ).

(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. Za prácu nadčas sa považuje i príprava mimoškolských aktivít a iné činnosti podľa pokynov zamestnávateľa.

(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 a

(6) Ak vedúci na svojom úseku /ZR TV a ZR PV/ poverí pedagogického zamestnanca výučbou 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 %. 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.

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

(10) Zamestnancovi sa práca nadčas a jej príplatky preplácajú za obdobie, v ktorom vznikli, v dvoch výplatných termínoch - v mesiaci júl a v mesiaci december, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna. To bude poskytnuté najneskôr do 4 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, u kuričov po skončení vykurovacieho obdobia.

(11) 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.

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

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

(14) Čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas bude smerované na obdobie jarých, jesenných, vianočných, prípadne hlavných prázdnin.

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

12.Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

(1) Podmienky pracovnej pohotovosti na pracovisku sú uvedené v § 19a OVZ.

(2) Podmienky príplatku sú uvedené v § 16 až 18, platu za prácu nadčas § 19 OVZ (§ 16 – príplatok za prácu v noci, § 17- príplatok za prácu v sobotu/nedeľu a § 18- príplatok za prácu vo sviatok).

(3) Podmienky dohody zamestnávateľa so zamestnancom na poskytnutí náhradného voľna sú uvedené v § 19a OVZ.

13. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

Podmienky náhrady (§ 19a OVZ).

14. Osobný príplatok

Podmienky využívania účelu osobného príplatku (§ 10 OVZ).

15. Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

Podmienky príplatku uvedené v § 14b OVZ.

16. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

Podmienky príplatku uvedené v § 14e OVZ.

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.

17. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

Podmienky príplatku uvedené v § 14c OVZ.

18. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

Podmienky príplatku uvedené v § 14d OVZ.

19. Odmeny

Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 a 60 rokov veku do sumy jeho funkčného platu.

Podmienky poskytovania odmien uvedené v § 20 OVZ.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. (§ 130 ods. ods. 8 ZP)
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku
- (4) Zamestnávateľ môže na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu poukazovať časti platu určené zamestnancom aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP).

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 písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej 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.

(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.

(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) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume predstavujúcej 2% jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety. Zamestnávateľ sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľskú zmluvu nezrušiť.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ môže 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).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) 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.

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

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

(4) 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.

(5) 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 je možné tento odpočinok skrátiť až na osem hodín.

(6) 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

(7) 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 13 **Dovolenka na zotavenie**

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

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

(3) 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 a jeho zástupcov, pedagogického zamestnanca, odborného zamestnanca je deväť týždňov v kalendárnom roku.

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

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

(6) Každý zamestnanec má v kalendárnom roku nárok na 1 deň voľna s náhradou mzdy – „narodeninové voľno“. Zamestnanci čerpajú toto „narodeninové voľno“ v ľubovoľný pracovný deň (nie v deň narodenín) po narodeninách najneskôr do šiestich mesiacov odo dňa narodenín po dohode s vedúcim pracovníkom.

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

(8) Zamestnanci čerpajú dovolenku v čase hlavných a vedľajších prázdnin. Zamestnávateľ umožní v súlade s ustanoveniami ZP a pracovného poriadku školy čerpať dovolenku v rozsahu 5 dní 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.**

(9) 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.

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

(11) 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.

(12) 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.

Čerpanie dovolenky za kalendárny rok 2025

1. Vianočné prázdniny	02. 01. 2025 - 07.01.2025	3 dni
3. Jarné prázdniny	17. 02. 2025 - 21.02.2025	5 dní
4. Veľkonočné prázdniny	17. 04. 2025 - 22.04.2025	2 dni
5. Letné prázdniny	30. 06. 2025 - 28.08.2025	44 dní
6. Jesenné prázdniny	30. 10. 2025 - 31.10.2025	2 dni
7. Vianočné prázdniny	22. 12. 2025 - 31.12.2025	5 dní

Spolu: 61 dní

Článok 14

Platové podmienky

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.

Podmienky pre zaradenie zamestnanca sú uvedené § 5 ods. 10 OVZ

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 započítava do pracovného času.

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

Činnosť	Začiatok prestávky	Koniec prestávky
Pedagogickí a odborní zamestnanci SOŠ	12.05	12.35
Pedagogickí a odborní zamestnanci Obchodnej akadémie	12.55	13.25
Majstri OV – I. zmena	12.05	12.35
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

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, 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 výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. 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 15

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 200,00Eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 16

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 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 (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :

- všetky prevádzkové náklady (energie, internetové pripojenie, telefón a pod.) na svoj náklad,
- svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

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

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

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(5) 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 odborej organizácie. Zamestnávateľ prevedie tieto prostriedky na účet odborej organizácie najneskôr v termíne do sedem dní od uvedenej zrážky.

(6) 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.

(7) 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.

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

(9) 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.

(10) 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.

(11) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, ZO PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO **tri dni** v roku,
- pokladník ZO **dva dni** v roku,
- členovia výboru ZO **jeden deň** v roku,
- členovia komisie BOZP a zástupca zamestnancov pre BOZP **jeden deň** v roku,
- členovia ZO vrátane členov výboru ZO **dva dni** voľna v roku s náhradou mzdy na štúdium a pripomienkovanie školskej legislatívy pre prípravu KZ.

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

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

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

(15) 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.

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

(17) 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 18
Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava
spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na
kontrolnú činnosť v tejto oblasti

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

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- 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),
- 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 dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 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 rok (§ 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 skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) 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 limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor 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. 2 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 pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 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 zamestnávateľ 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 pracovnoprávnych 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 19

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 s výborom ZO 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 rozvážovania pracovného pomeru zo strany organizácie.

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 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 najvyšších 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 21

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 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) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- c) 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),
- d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- e) 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),
- f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)
- g) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
- j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- k) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)
- l) 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)
- m) Zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§30 ods.1 zákona 355/2007 Z.z.)

- n) Zamestnávateľ zabezpečí na základe návrhu odborovej organizácie **menovanie zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť** s tým, že s jeho menom budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk. Za jeho aktívnu činnosť mu bude zamestnávateľ vyplácať odmenu vo výške 100,00 € polročne. (§ 20 ods. 1 písm. a zákona OVZ)

Článok 22

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 rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z.),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
- e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.),
- f) poskytnúť po dohode so zamestnancom čerpať v kalendárnom roku dva dni plateného pracovného voľna, tzv. sickdays v zmysle ZP, so zámerom riešiť krátkodobú pracovnú neschopnosť alebo zdravotnú indispozíciu zamestnanca bez lekárskeho potvrdenia – zotavenie sa z rôznych bežných a zvyčajne menších zdravotných problémov, ktoré sa dajú vyliečiť za niekoľko dní. Sick day nie je možné kombinovať s dovolenkou.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými zásadami.
- (3) Zamestnávateľ môže poskytnúť matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 11 rokov okrem dovolenky pracovné voľno s náhradou platu na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 25

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.
- (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) 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.

(4) 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.

Oprávnenou osobou okrem zamestnanca môže byť aj rodič zamestnanca. Oprávnenými výdavkami budú aj preukázané výdavky rodiča zamestnanca (§ 152a ods. 4ZP).

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

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na športovú činnosť dieťaťa.

Príspevok sa poskytuje v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac v sume 275 eur úhrne na všetky deti zamestnanca.

Nárok na príspevok vzniká ak:

- pracovný pomer žiadajúceho zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov,
- zamestnanec požiadajú zamestnávateľa o príspevok, a to v rozsahu najviac za obdobie kalendárneho roka, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa,
- zamestnanec zamestnávateľovi do 30 dní od jeho vydania predložil doklad o oprávnenom výdavku,
- dieťa vykonáva športovú činnosť v športovej organizácii zapísanej v registri právnických osôb v športe a je k nej príslušné najmenej 6 mesiacov,
- dieťa je mladšie ako 18 rokov, resp. dovŕšilo 18 rokov najneskôr v roku, za ktorý sa príspevok žiada.

Za **dieťa** na účely poskytnutia príspevku na športovú činnosť Zákonník práce bez rozdielu považuje tak vlastné dieťa zamestnanca, ako aj dieťa zverené do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, dieťa zamestnancovi zverené do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktoré dovŕšilo najviac 18 rokov veku a je v športovej organizácii najmenej počas šiestich mesiacov.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, 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.

Štvrtá časť

Článok 27 Záverečné ustanovenia

- (1) 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.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zákona č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V STARÉJ ĽUBOVNI dňa 19.12.2024

Mgr. Iveta Kuzárová
predseda ZO OZ PŠaV

Ing. Marián Poliščák
poverený vedením školy

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a susedenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 28 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: SK 49 8180 0000 0070 0065 1577.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- (8) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- (10) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Ľubomíra Točeková a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídelt do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídeltom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídeltom vo výške % 0,25%.
- (2) Základom na určenie ročného prídeltu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

(3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

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

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 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 nepenažné plnenie, ktoré nepodlieha dani z príjmu,
- príspevok na dopravu sa poskytne vo výške 18% 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/aktivity,
- príspevok na teambuilding
- príspevok na rekreáciu,
- príspevok pri pracovnom a životnom jubileu,
- príspevok pri narodení dieťaťa,
- príspevok na športovú činnosť dieťaťa,
- 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 potvrdennej 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 narodení dieťaťa	200,- €
- príspevok pri úmrtí manžela, manželky	200,- €
- príspevok pri úmrtí dieťaťa	100,- €
- príspevok pri živelnej pohrome	150,- €

Článok 3

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.

