

Kolektívna zmluva na rok

2022 – 2023

ÚČINOK KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY: 01.01.2022

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, ul. Dominika Tatarku 4666/7, Poprad, IČO: 45768391 zastúpenou Výborom základnej organizácie na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods. 2 a článku 6 Stanov ZO (ďalej Odborová organizácia) s právomocou podpísania kolektívnej zmluvy jej predsedníčkou PaedDr. Stanislavou Kellnerovou

a

Spojenou školou, ul. Dominika Tatarku, IČO: 042083788,
zastúpenou RNDr. Máriou Vojtaššákovou, riaditeľkou školy (ďalej Zamestnávateľ)
nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia (IČO: 45768391) má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 6 ods. 1 stanov Odborovej organizácie.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 ods. 2 stanov Odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 03. 12. 2021, ktorým ZO splnomocnila na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Výbor základnej organizácie ako aj splnomocňuje jeho predsedníčku PaedDr. Stanislavu Kellnerovú na podpísanie kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe Zriaďovacej listiny zo dňa 18. 07. 2008. Oprávnenie riaditeľky školy rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa skratka "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov Zákonníka práce skratka "ZP", namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle §§ 230 - 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.
4. Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.
5. Výbor odborovej organizácie je oprávnený najmä:
 - ✓ vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
 - ✓ vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - ✓ podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
 - ✓ vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - ✓ navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči zamestnancom, vrátane vedúcich zamestnancov, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ,
 - ✓ vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na realizáciu návrhov, ktoré podali odborové orgány vykonávajúce túto kontrolu.
6. Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
7. Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy, ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.

2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vztahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.

3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

4. KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína 01. januára 2022 a končí 31. decembra 2023.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

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

2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyhotoviť dva rovnopisy KZ, jeden rovnopis po podpísaní doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 5 dní od jej podpísania.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia.

3. Nových zamestnancov prijatých do pracovného pomeru, oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť
Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 7
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ alebo ak dôjde k nedodržaniu záväzkov z tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru nedodržaním záväzkov z tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov 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.
4. Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 6 ZP).

Článok 8
Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie dodatku ku KZ podľa ustanovenia § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jej jednotlivých záväzkov.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa 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 ich kolektívny spor rozhodol.

Článok 9
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie

práce alebo na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.4 ZP).

3. Každý zamestnanec konajúci individuálne alebo spoločne s inými zamestnancami, ktorí sa domnievajú, že majú dôvod k sťažnostiam, majú právo požiadať o prešetrenie sťažnosti zamestnávateľa alebo odborový orgán. Odborový orgán je oprávnený prešetrenie vykonať v súčinnosti so zamestnávateľom buď sám alebo s právnikom Zväzu, vyšším orgánom Zväzu, alebo s orgánmi Národného inšpektorátu práce, alebo so zriaďovateľom, alebo s orgánmi štátnej správy školstva, alebo s orgánmi školskej samosprávy, prípadne ďalšími oprávnenými v spoločnom konaní. Dotknutí zamestnanci budú účastníkmi konania v procese prešetrovania až do vyriešenia sťažnosti.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, na dobu existencie odborovej organizácie, poskytnúť jej bezplatne:

- a) priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je štatutárnym orgánom ZO,
- b) priestory na konanie členských schôdzí,
- c) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
- d) priestory zamestnávateľa na zasadnutia odborovej organizácie a školenia organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP,
- e) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržiavania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradiť náklady spojené s ich prevádzkou,
- f) možnosť používať hospodárne kopírovaciu techniku a tlačiareň vrátane príslušného kancelárskeho materiálu.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak takúto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

Článok 11

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe žiadosti zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu číslo _____ vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena vždy v termíne výplaty.

Tretia časť
Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán
a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 12
Platové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/ 2003 Z. z.).

Článok 13
Príplatky

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa príplatok v sume:
 - a) 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,
 - b) 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca príplatok v sume
 - a) 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca,
 - b) 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a zároveň môže priznať jubilejnú odmenu pri príležitosti 60 rokov vo výške jeho funkčného platu (§20 ods.1 pís. c/OVZ).
4. Zamestnávateľ poskytne odmenu podľa § 20 ods.1 písm. a, b, OVZ iba v písomne odôvodnených prípadoch podľa prijatých kritérií odsúhlasených s odborovou organizáciou.

Osobný príplatok

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo vykonávania prác nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania výšky osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá pre priznanie osobného príplatku a odmien.
- b) Limit osobného príplatku na účely uvedené v písmene a) je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 14 %. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- c) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré boli určené. Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok v plnom rozsahu len v prípade, ak bol zamestnanec písomne upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ak pominuli dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá) a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.
- d) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, zostavené v súčinnosti s odborovou organizáciou.
- e) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky), načo ho vopred písomne upozorní.

Príplatok za riadenie

- a) Vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.
- b) Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

Príplatok za zastupovanie

- a) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvislo dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, ktorý zastupuje iného zamestnanca z dôvodu PN alebo OČR odmenu za zvýšený pracovný výkon. Ak jedného neprítomného zamestnanca zastupujú viacerí zamestnanci, rozdelí sa táto čiastka všetkým zastupujúcim.

Kreditový príplatok

- a) Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- b) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:

- a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu, - § 64 ods. 2 písm. a) prvý bod Zák. 138/2019 Z. z. o PZ a OZ (POZ),
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu, - § 64 ods. 2 písm. a) druhý bod POZ,
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu, - § 64 ods. 2 písm. a) tretí bod POZ,
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu, - § 64 ods. 2 písm. a) štvrtý bod POZ,
- e) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d),
- f) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor,
- g) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately (§ 45 zák. 305/2005 z. z.) a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb (§ 32 a §38 až 40 zák. 448/2008 Z. z.) prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ,

- h) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania,
- i) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu. (§ 10 až 12 POZ),
- j) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi (§ 31 POZ),
- k) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa,

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.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

- a) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.
- b) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 14

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov a v zmysle Usmernenia o práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR dňa 14. 2. 2011.

2. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 %, ostatným zamestnancom sa vyplátí mzda za prácu nadčas podľa §121 ZP a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí takémuto pedagogickému 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 až 8 tohto článku (§ 19 OVZ).

3. Príplatok za prácu v noci

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

4. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 50% resp. 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP a § 17 OVZ. V prípade, že sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu v sobotu alebo v nedeľu, patrí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu 1,5 hodiny náhradného voľna, v nedeľu 2 hodiny náhradného voľna.

5. Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno výnimočne dohodnúť, že dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

6. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno podľa odseku 1, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 2, a ak sa dohodol postup podľa odseku 4 poslednej vety, patrí mu aj dosiahnutá mzda za prácu nadčas.

7. V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.

Článok 15 **Výplata platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Termín splatnosti mzdy je desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti mzdy podľa predchádzajúceho odseku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods.8 ZP a § 131 ods. 7 ZP).
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na plat 25. dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods. 3 ZP).

Článok 16 **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2022 - 2023 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v

zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume najmenej 2 % z hrubého platu mesačne.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenou dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 17

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávislé 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, 5 OVZ).

Článok 18

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, s priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 19

Dovolenka na zotavenie

1. V zmysle KZVS, čl. II. ods. 2 základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku (čl. II. ods. 2 KD).
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť čerpanie dovolenky v odôvodnených prípadoch (choroba zamestnanca, blízkeho člena rodiny) aj v čase vyučovania, resp. počas školského roka, po vzájomnej dohode s riaditeľom školy.

Štvrtá časť
Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Článok 20
Záväzky zamestnávateľa

A. Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto KZ sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 12 zák. č. 552/2003 Z. z., § 84 ods. 1 ZP),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a),
 - d) dohodnutie vyrovnávajúceho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
 - e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - f) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - g) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
 - h) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi
 - i) započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - j) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - k) odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
 - l) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP), v súlade s ustanovením § 19 zákona 553/2003 Z. z.,
 - m) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
 - n) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 - o) zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
 - p) 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),
 - q) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - r) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
 - s) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240, ods. 8 ZP),
 - t) určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zák. č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov – ďalej len Z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).

B. Prerokovanie

1. Pre účely tejto KZ sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP),
 - c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - d) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede,
 - e) porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom pod následkom neplatnosti upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny,
 - f) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - h) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - i) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - j) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - k) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - l) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
 - m) umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b, ZP),
 - n) rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c, ZP),
 - o) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 7 písm. a/ZP),

- p) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- q) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- r) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- s) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- t) stav, štruktúra a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a, ZP),
- u) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b, ZP),
- v) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c, ZP),
- w) 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),
- x) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e, ZP).

C. Informovanie

1. Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas (najneskôr jeden mesiac predtým) zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ a predseda odborovej organizácie raz ročne uskutočnia stretnutie za účelom vzájomného informovania sa o personálnej, finančnej a hospodárskej situácii v škole alebo v školskom zariadení a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - a) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôchodkoch prechodu na zamestnancov platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac vopred (§ 29 ods.1 ZP),
 - a) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - b) o dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - c) o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - d) o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - e) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - f) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - g) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2a ZP),
 - h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - i) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f ZP),

- j) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej zákon o BOZP),
- k) informácie o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov),
- l) zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtťorčne 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 rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP),
- m) písomné informácie pre prípravu rozpočtu sociálneho fondu.

D. Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto KZ sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej BOZP) a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto KZ.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 235 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu povereného kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP.

Článok 21

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zorganizovať minimálne jedno spoločné rokovanie ročne so zamestnávateľom za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
3. Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.

4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO pôsobiacom u zamestnávateľa.

Piata časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146 - 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších úprav a predpisov (ďalej len zákon o BOZP), sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných ochranných prostriedkov a vhodného systému ochrany práce.

2. Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:

- a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c) zákona o BOZP),
- b) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k) zákona o BOZP),
- c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l) zákona o BOZP),
- d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
- e) bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 2 zákona o BOZP,
- f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- g) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- h) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- i) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- j) 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),
- k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP 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),
- l) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§ 6 ods.10 zákona o BOZP),
- m) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu(zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),

- n) znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov,
- o) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- p) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a poverením pracovníkom OZPŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- q) zamestnávateľ poskytne zamestnancom na pozícii upratovačka, kuchárka, pomocná sila v kuchyni, údržbár možnosť prania pracovného odevu na pracovisku.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) pravidelne vysielat' zamestnancov na preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) v prípade záujmu pedagogických a odborných zamestnancov zamestnávateľ zabezpečí týmto zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning, zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov,
- d) vyplatiť náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 55% denného funkčného platu a od štvrtého dňa do desiateho dňa 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).

Článok 24

Rekreačná starostlivosť

- 1. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dni. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 25

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, ktorí sa na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- 2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny

3. Zamestnanec, ktorý sa zo zdravotných dôvodov nemôže stravovať v jedálni Spojenej školy, D. Tatarku 4666/7, Poprad a predloží odborný posudok s vyjadrením lekára, že nie je možné aby sa daný zamestnanec stravoval v jedálni, tak takémuto zamestnancovi patrí finančný príspevok od prvého dňa nasledujúceho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom zamestnanec doručil zamestnávateľovi žiadosť o finančný príspevok spolu s odborným posudkom od lekára.

4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie svojím zamestnancom najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Uvedené platí aj pri finančnom príspevku. Okrem toho zamestnávateľ prispieva podľa osobitného predpisu na každé jedlo zamestnanca aj príspevkom zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152 / 1994 Z. z. o sociálnom fonde.

5. Zamestnanec má nárok na odobratie obеду aj počas prvého dňa práce neschopnosti, prvého dňa dovolenky alebo prekážky v práci na strane zamestnanca tj. návšteva lekára alebo doprovod rodinného príslušníka k lekárovi alebo do zdravotníckeho zariadenia a taktiež v prvý deň ošetrovania člena rodiny.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.

2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle §155 ZP.

3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca

4. Členovia OZPŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZPŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

Článok 27

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku 2022 u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.

2. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických, odborných a nepedagogických zamestnancov o týždeň nad rozsah stanovený ZP. To znamená, že pedagóg a odborný zamestnanec bude mať celkom 9 týždňov dovolenky a ekonomický, príp. prevádzkový zamestnanec, ktorý má menej ako 33 rokov bude mať 5 týždňov a ak má 33 a viac rokov, tak 6 týždňov dovolenky.

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) dvoch priemerných mesačných zárobkov (funkčných platov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) troch priemerných mesačných zárobkov (funkčných platov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štyroch priemerných mesačných zárobkov (funkčných platov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) piatich priemerných mesačných zárobkov (funkčných platov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 pís. 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) dvoch priemerných mesačných zárobkov (funkčných platov), ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) troch priemerných mesačných zárobkov (funkčných platov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štyroch priemerných mesačných zárobkov (funkčných platov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) piatich priemerných mesačných zárobkov (funkčných platov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šiestich priemerných mesačných zárobkov (funkčných platov), ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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 vo výške dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

6. V prípade, že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.

7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy:

- a) pri povinných lekárskech prehliadkach,
- b) pri opatreniach proti prenosným chorobám,

- c) pri darovaní krvi, aferézy a ďalších biologických materiálov, ako aj na čas potrebný na cestu k odberu a späť a na zotavenie po odbere,
- d) na činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchranej skupiny počas osobnej účasti na záchranej akcii,
- e) na činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,
- f) na činnosť svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy.

8. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou.

9. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 5 rokov, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu. Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov, patrí odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu.

Šiesta časť Sociálny fond

Článok 28 Tvorba sociálneho fondu

1. Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav a predpisov. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok 2022 je 1,25 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za rok 2022 - 2023.

Článok 29 Použitie sociálneho fondu

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595 /2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

2. Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

Siedma časť

Článok 30 Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Jeden rovnopis dostane zamestnávateľ a jeden odborová organizácia.

2. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali a súhlasia s jej obsahom.

3. Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

4. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.

5. Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu odborovej organizácie.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Poprade dňa 17. 01. 2022

PaedDr. Stanislava Kellnerová
predsedníčka odborovej organizácie

RNDr. Mária Vojtaššáková
riaditeľka školy

Prílohy KZ:

Príloha č. 1 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2021

Príloha č.2 Splnomocnenie vo veci rokovania, uzatvárania a podpisovania KZ za odborovú organizáciu

SPLNOMOCNENIE

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, ul. Dominika Tatarku 4666/7, Poprad, IČO: 45768391 (ďalej ZO OZPŠaV) splnomocňuje týmto Výbor ZO OZPŠaV, aby:

- zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2022 - 2023 a súvisiacich dodatkov,
- aby v prípade potreby využil ustanovenie § 230 ods. 3) ZP a prizval si 1 – 2 odborníkov OZPŠaV na kolektívne vyjednávanie.

ZO OZPŠaV splnomocňuje predsedu základnej organizácie na:

- podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2022 - 2023 a súvisiacich dodatkov, v mene našej základnej organizácie,
- určenie náhradníka, resp. náhradníkov za člena, resp. členov Výboru ZO OZPŠaV, ktorí sa z akýchkoľvek dôvodov nezúčastnia predmetných rokovaní, spomedzi ďalších členov ZO OZPŠaV.

V Poprade dňa 17. 01. 2022

Za výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam:

V Poprade dňa 17. 01. 2022

PaedDr. Stanislava Kellnerová