

**Kolektívna zmluva**  
**01. 01. 2023 – 31. 08. 2024**

## Obsah

Prvá časť .....	3
Článok 1 Úvodné ustanovenia Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.....	3
Článok 2 Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa .....	3
Článok 3 Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy .....	3
Článok 4 Zmena kolektívnej zmluvy.....	4
Článok 5 Archivovanie kolektívnej zmluvy.....	4
Článok 6 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou .....	4
Druhá časť Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy .....	5
Článok 7 Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania .....	5
Článok 8 Platové podmienky.....	6
Článok 9 Osobné príplatky .....	6
Článok 10 Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu .....	6
Článok 11 Príplatok alebo náhradné voľno za prácu nadčas.....	7
Článok 12 Odmeny.....	7
Článok 13 Odstupné a odchodné.....	7
Článok 14 Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie.....	7
Článok 15 Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy .....	7
Tretia časť Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán.....	8
Článok 16 Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie .....	8
Článok 17 Riešenie kolektívnych sporov .....	8
Článok 18 Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností .....	8
Článok 19 Zabezpečenie činnosti odborových orgánov.....	9
Článok 20 Zrážky členských príspevkov odborárov .....	9
Článok 21 Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti.....	9
Článok 22 Závazky odborovej organizácie .....	11
Článok 23 Závazky zamestnávateľa.....	11
Článok 24 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci .....	11
Článok 25 Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP .....	11
Článok 26 Starostlivosť o zamestnancov .....	12
Článok 27 Starostlivosť o kvalifikáciu .....	12
Článok 27.....	13
Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie .....	13
Štvrtá časť .....	14
Článok 28.....	14
Záverečné ustanovenia .....	14

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená na obdobie

**01.január 2023 - 31. august 2024**

uzatvorená medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Hotelovej akadémii v Liptovskom Mikuláši  
zastúpená predsedníčkou ZO OZ pri HALM **Mgr. Zuzanou Iľanovskou**,  
(ďalej len odborová organizácia)

a

**Hotelovou akadémiou V Liptovskom Mikuláši**, so sídlom v Liptovskom Mikuláši,  
zastúpená riaditeľom školy  
**Mgr. Petrom Pirončiakom**  
(ďalej zamestnávateľ)

## Prvá časť

### Článok 1

#### Úvodné ustanovenia

#### 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.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 1. 2009. 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 Hotelová akadémia Liptovský Mikuláš, skratka HALM, namiesto označenia kolektívna zmluva, skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka ZP, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka ZOVZ, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka OVZ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 01. 01. 2023 - 31. 08. 2024 skratka "KZVS".

### Článok 2

#### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

### Článok 3

#### Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho

pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu z domu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

- (3) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa a v centrálnom registri zmlúv.

#### **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 doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### **Článok 5**

##### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

#### **Článok 6**

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

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zverejňovať KZ a jej zmeny na webovej stránke HALM UNIZA najneskôr do siedmich dní od jej uzatvorenia.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ 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

##### Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

- (1) Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je pracovný čas 36 a ¼ hod. týždenne.
- (2) Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska – práca z domu v súlade s pracovným poriadkom školy.
- (3) Zamestnancom, ktorí majú pružný pracovný čas, sa uplatní náhrada za prekážku v práci v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu za účelom sprevádzania dieťaťa v prvý deň školského roka, ak dieťa **nastupuje do 1. a 2. triedy základnej školy**. Pracovné voľno s náhradou funkčného platu sa poskytne len jednému z rodičov v prípade, že obaja rodičia sú zamestnancami HALM. V danom prípade zamestnanec predloží zamestnávateľovi čestné vyhlásenie o tom, že jeho dieťa nastupuje do 1. a 2. triedy základnej školy.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 1 krát počas obdobia platnosti tejto KZ pracovné voľno s náhradou funkčného platu tzv. „**sickday**“, ktoré môže zamestnanec čerpať na preklopenie krátkodobej pracovnej neschopnosti, alebo zdravotnej indispozície. Zamestnanec nemusí dokladovať svoju neprítomnosť žiadnym potvrdením, **je však povinný oznámiť** vopred jeho čerpanie priamemu nadriadenému (žiadosť o pracovné voľno prostredníctvom edupage PZ a OZ, alebo telefonicky ostatní zamestnanci)<sup>1</sup>
- (6) Zamestnávateľ poskytne jeden deň v školskom roku, ktorý určí zamestnávateľ, za účelom **rekondičného pobytu (teambuilding)** pre všetkých zamestnancov.
- (7) Pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné predĺžiť v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce po dobu vykonávania prác súvisiacich s prácami v rámci projektov z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci operačného programu Ľudské zdroje, najdlhšie po dobu trvania týchto projektov.
- (8) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (9) Zamestnávateľ určuje pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom **povinné čerpanie dovolenky v roku 2023 a 2024** počas letných prázdnin v rozsahu najmenej 5 týždňov (najmenej 25 dní dovolenky, pričom súvislé čerpanie dovolenky je najmenej 2 týždne), ak má na ňu nárok. Ostatným zamestnancom zamestnávateľ určuje **povinné súvislé čerpanie dovolenky v roku 2023 a 2024** počas letných prázdnin v rozsahu 2 týždňov (10 dní dovolenky, celoškolská dovolenka), ak má na ňu nárok.
- (10) **Ak si zamestnanec nemôže z vážnych dôvodov vyčerpať dovolenku** (dlhodobá PN, OČR viac ako 6 mesiacov, materská, alebo rodičovská dovolenka, pracovná sťaž viac ako 6 mesiacov, u nepedagogických zamestnancov dlhodobý zástup za neprítomného zamestnanca alebo dlhodobo neobsadené miesto – min. 6 mesiacov) do konca kalendárneho roka, zostatok nevyčerpanej dovolenky je možné preniesť a čerpať do konca nasledujúceho kalendárneho roka. V prípade dlhodobej PN, MD, RD alebo výkonu verejnej funkcie, alebo

<sup>1</sup> **Sickday** je pomoc pre zamestnanca pri krátkodobej zdravotnej indispozícii, ktorá mu pomôže preklenúť zdravotnú indispozíciu v priebehu jedného dňa. (napr.: menštruačné problémy, silná migréna, bolesť zuba a pod.). Jeho zneužitie môže mať za následok neuplatnenie tohto benefitu v budúcom období.

odborovej funkcie, zamestnávateľ poskytne čerpanie až po ich skončení. V prípade, že zamestnanec odchádza na materskú dovolenku alebo mu je vopred známa dlhodobá neprítomnosť, **je povinný** si vyčerpať, pred začiatkom dlhodobej neprítomnosti, minimálne zostatok dovolenky za predchádzajúci rok a alikvotnú časť dovolenky za aktuálny rok.

- (11) Zamestnanci prispôsobia a **budú dodržiavať svoj plán dovoleniak** tak, aby splnili ustanovenia predchádzajúcich bodov. Zamestnanec uvedie v Pláne dovoleniak aj prípadný zostatok minuloročnej dovolenky a celej dovolenky za aktuálny rok. Zodpovedný za dodržiavanie plánu dovoleniak na jednotlivých úsekoch je vedúci zamestnanec.
- (12) Vedúci zamestnanci určia čerpanie zostatku dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok najneskôr do 30. júna aktuálneho kalendárneho roku.

## **Článok 8**

### **Platové podmienky**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona 553/2003 Z.z. o o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v platnom znení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení miery vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov, dodržiavať nariadenie vlády SR č. 201/2019 Z.z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti.
- (3) Zamestnávateľ zaradí pedagogického zamestnanca do platovej tarify v súlade so zákonom č. 553/ 2003 Z.z. OVZ v znení neskorších predpisov.

## **Článok 9**

### **Osobné príplatky**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom pri dostatku finančných prostriedkov osobný príplatok a tento využívať na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ).
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré sú súčasťou pracovného poriadku školy.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok, podľa predchádzajúcich odsekov, určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, okrem skrátených úväzkov, kde sa pomerné časti jednotlivých zložiek platu zaokrúhľujú na najbližší eurocent nahor.
- (4) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- (5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

## **Článok 10**

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

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

## **Článok 11**

### **Príplatok alebo náhradné voľno za prácu nadčas**

- (1) Príplatok a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov OVZ.

## **Článok 12**

### **Odmeny**

- (1) Zamestnávateľ bude poskytovať odmeny v zmysle platných predpisov. Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku do výšky funkčného platu a to nasledovne :
  - do 5 rokov prac. pomeru v HALM vrátane: 60 % výšky funkčného platu
  - nad 5 rokov prac. pomeru v HALM: 100 % výšky funkčného platu

## **Článok 13**

### **Odstupné a odchodné**

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
- (2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a odst. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

## **Článok 14**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie ( ďalej DDS) v roku 2023 a 2024 je 2 % zo zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

## **Článok 15**

### **Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

- (1) Zamestnanec má po skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho prác
- (2) V súlade s § 7 odst. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ určuje okruh pracovných činností vykonávaných nepedagogickými zamestnancami, ktorým určuje tarifný plat v najvyššom platovom stupni príslušnej platovej triedy nezávisle od dĺžky započítanej praxe nasledovne:
  - pracovné činnosti THP zamestnancov s prevahou duševnej práce v hlavnom pracovnom pomere
  - pracovné činnosti kuchárov a kuchárov

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

### **Článok 16** **Obdobie sociálneho zmiernu a jeho prerušenie**

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

V prípade prerušenia sociálneho zmiernu 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.

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

### **Článok 17** **Riešenie kolektívnych sporov**

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 100 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

### **Článok 18** **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP)



## **Článok 19**

### **Zabezpečenie činnosti odborových organov**

- (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 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje po dobu existencie odborovej organizácie poskytovať bezplatne pracovné priestory, vrátane ich vybavenia potrebným kancelárskym zariadením, prevádzkovým zariadením a komunikačnými prostriedkami, uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Zamestnávateľ sa tiež zaväzuje poskytnúť priestor na webovom sídle zamestnávateľa, kde bude odborová organizácia informovať o svojej činnosti. Na konferencie a členské schôdze bezplatne poskytovať primeranú miestnosť.
- (2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.

## **Článok 20**

### **Zrážky členských príspevkov odborárov**

Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo funkčného platu, vykonávať zrážky zo funkčného platu zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu ZO OZ, č.ú.: v ČSOB SK357500000004016250854 vo výške 1% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15 dňa v nasledujúcom mesiaci.

## **Článok 21**

### **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),
    - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
    - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
    - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
    - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
    - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
    - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
    - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 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),
    - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
    - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
  - b) informovať odborovú organizáciu najmä o :
    - zásadných otázkach svojho rozvoja
    - novo uzatvorených pracovných pomeroch

- zámeroch sociálnych zmien
  - sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku
  - chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností z pracovno- právnych vzťahov
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä :
- opatrenia, ktoré bude uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie a udržanie kvalifikovaných zamestnancov v zamestnaní
  - opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce
  - prevedenie zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase
  - opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času
  - vydanie vnútorného mzdového predpisu
  - vykonávanie periodických previerok v oblasti BOZP
  - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na
  - konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborly hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);
  - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
  - 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 so zamestnancom (§ 74 ZP),
  - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
  - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
  - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky , prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v
  - práci (§ 152 ods.8 písm. a/ ZP),
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP,
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie
  - a zvyšovanie (§ 153 ZP),
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),

- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP ),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)
- umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

## **Článok 22**

### **Záväzky odborovej organizácie**

Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.

Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

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

## **Článok 23**

### **Záväzky zamestnávateľa**

- (1) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách.
- (2) Zamestnávateľ bude postupovať v súlade s § 238 Zákonníka práce.

## **Článok 24**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 Zákona NR SR č. 124/2006 Z.z., o Bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP) 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.

## **Článok 25**

### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
  - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na

- zist'ovanie príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov, zakázať ďalšiu prácu
  - d) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,
  - e) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch. O vykonaných opatreniach podľa písm. c) d) predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
- a) 1 x do roka úroveň BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
  - b) 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

## **Článok 26**

### **Starostlivosť o zamestnancov**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny a to vrátane prekážok v práci, za ktoré patrí náhrada funkčného platu vrátane 1 dňa PN alebo OČR, keď nemohol predpokladať svoju neprítomnosť v práci. Ak zamestnanec v rámci pracovnej zmeny odpracuje viac ako 11 hodín, má nárok na poskytnutie ďalšieho stravovania formou jednej elektronickej stravnej poukážky. Nárok na poskytnutie stravy má aj ten zamestnanec, ktorý má uzatvorené v HALM dve rovnocenné pracovné zmluvy v rámci 7,5 hod. pracovného času za deň (37,5 hod. pracovný čas za týždeň), z dôvodu bezproblémového zabezpečenia chodu prevádzky.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a Smernice o zabezpečení stravovania zamestnancov Hotelovej akadémie v Liptovskom
- (5) Majster OV pre odbor čašníkov a vedúci prevádzky reštaurácie Mladosť a učitelia odborných predmetov (TEO), majú nárok na poskytnutie príspevku na reprezentačné účely na zakúpenie kostýmu, blúzky, respektíve obleku, košele a to vo výške 85 Eur každé dva roky.

## **Článok 27**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
  - a) podporovať profesijný rozvoj pedagogických a odborných zamestnancov, ako aj prehľbovanie kvalifikácie ostatných zamestnancov
  - b) zabezpečovať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii

- (2) Pedagogickým a odborným zamestnancom sa umožňuje čerpať pracovné voľno v súlade s § 82 zákona č. 138/2019Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch. Zamestnávateľ reguluje čerpanie voľna s cieľom zabezpečiť plynulosť výchovno-vzdelávacieho procesu.
- (3) Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.

### **Článok 27**

#### **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - povinným prídelom je vo výške 1% a
  - ďalším prídelom vo výške 0,3 %
  - zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Zásady pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu tvoria prílohu B tejto kolektívnej zmluvy.

## Štvrtá časť

### Článok 28 Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Liptovskom Mikuláši, dňa 10.1.2023

---

Mgr. Zuzana Ľanovská  
predsedníčka ZO OZ PŠaV  
pri HA Liptovský Mikuláš

Mgr. Peter Pirončiak  
riaditeľ školy

#### **Zoznam príloh:**

- Príloha A: Plnomocenstvo
- Príloha B: Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu
- Príloha C: Zásady hospodárenia s finančnými prostriedkami ZO OZ PŠaV pri Hotelovej akadémii v Liptovskom Mikuláši
- Príloha D: Kritéria na stanovenie výšky osobných príplatkov. Kritéria na stanovenie výšky odmien