

Gymnázium Františka Švantnera, Bernolákova 9, 968 01 Nová Baňa



Kolektívna zmluva na rok 2023

Kolektívna zmluva

Uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

ZO OZ PŠ a V na Slovensku pri Gymnáziu Františka Švantnera, Bernolákova 9, 968 01 Nová Baňa, IČO: 732112006 zastúpenou Mgr. Mojmírom Feldsamom (ďalej odborová organizácia)
a

Gymnáziom Františka Švantnera so sídlom, Bernolákova 9, 968 01 Nová Baňa, IČO: 00160725, zastúpeným PaedDr. Renátou Juhásovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

/1/ Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

/2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

/3/ Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZ vyššieho stupňa“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov skratka „ZoVZ“, namiesto označenia zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch č. 317/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov skratka „ZoPZ“, namiesto označenia zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov skratka „zákon o BOZP“.

Článok 2 Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 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. 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 KZ

/1/ Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

/2/ Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o vykonaní činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

/3/ Táto KZ je platná dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobúda účinnosť v nasledujúci deň po zverejnení v centrálnom registri zmlúv zriaďovateľa. Platnosť KZ končí dňom podpisu novej KZ.

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 môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť ustanovenia tejto KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti podľa schváleného Registratúrneho plánu školy Ministerstvom vnútra SR, Štátnym archívom v Banskej Bystrici, pobočka Kremnica s účinnosťou od 1.7.2019.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní dva originály KZ doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.

/2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

/3/ Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Tarifné platy

/1/ Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 % (Nariadenie vlády č. 296/2022 Z. z.).

/2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Príplatky

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 ZoVZ a Kritériá na priznanie osobného príplatku).

/2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 0,50 EUR nahor vždy na začiatku školského roka a podľa potreby upravovať aj v priebehu roka v závislosti od výšky finančných prostriedkov určených na mzdy (osobný normatív).

/3/ Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré bol osobný príplatok priznaný (Kritériá na odobratie osobného príplatku).

/4/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30% a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni o 60% a o 100% vo sviatok (§ 18 a § 19 ZoVZ). Zamestnávateľ môže v kalendárnom roku zamestnancovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín (nariadená práca nadčas aj dohodnutá práca nadčas). Zamestnancovi s kratším pracovným časom nemožno nariadiť prácu nadčas, ale po dohode zamestnávateľa so zamestnancom môže vykonávať prácu nadčas. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov (§ 19 zákona č. 553/2003 Z. z.) alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety tohto bodu.

Pedagogickým zamestnancom školy sa poskytne za nadčasové hodiny náhradné voľno nasledovne:

1. **Nariadené nadčasové hodiny** - poskytnuté náhradné voľno v plnom rozsahu.
2. **Odborne zastupované nadčasové hodiny** – poskytnuté náhradné voľno v plnom rozsahu.

Náhradné voľno bude poskytnuté zamestnancom vždy po vzájomnej dohode s riaditeľkou školy prioritne počas školských prázdnin a vo výnimočných prípadoch počas školského roka. Riaditeľka školy môže odmietnuť čerpanie náhradného voľna z vážnych opodstatnených dôvodov zo strany zamestnávateľa, a to v období prijímacieho konania, maturitných skúšok a pod.

Poskytovanie náhradného voľna po dohode s pedagogickými zamestnancami:

V prípade čerpania náhradného voľna pedagogickému zamestnancovi, ktorý má úväzok 22 hodín týždenne, bude náhradné voľno poskytnuté nasledovne:

- a) **za obdobie 1 pracovného týždňa** – potrebuje 22 nadčasových hodín (nariadených alebo odborne zastupovaných);
- b) **za obdobie 1 pracovného dňa** – sa postupuje podľa platného rozvrhu hodín t. j. na deň, na ktorý žiada o čerpanie náhradného voľna, potrebuje toľko odučených nadčasových hodín (nariadených alebo odborne zastupovaných), koľko hodín má odučiť podľa platného rozvrhu v daný deň;
- c) počas školských výletov, lyžiarskych výcvikov a iných školských akcií organizovaných školou, ak pedagogickí zamestnanci vykonávajú dozor v nočných hodinách, za každú noc patrí zamestnancovi 1 deň náhradného voľna. Náhradné voľno za uvedené nadčasové hodiny budú zamestnanci čerpať po dohode so zamestnávateľom.

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

/1/ 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;
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu;
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu;
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

/2/ Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).

/3/ Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

/4/ Riaditeľke školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

/5/ Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

/6/ Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nesplňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

/7/ Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

/8/ 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 začínajúceho odborného zamestnanca

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

Článok 8

Príplatky za výkon špecializovanej činnosti

/1/ Príplatok za činnosť triedneho učiteľa

/2/ Príplatok za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca

/1/ Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

a/ ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok 5 % platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 % (§ 13b ZoPZ);

b/ ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 % (§ 13b ZoPZ).

/2/ Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov (§ 13b ZoPZ).

Príplatok za výkon špecializovaných činností sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 0,50 EUR nahor.

Článok 9 Odmeny

/1/ Zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce;
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne ucelenej etapy;
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov alebo 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (jubilejná odmena).

Článok 10 Výplata platu a zrážky z platu

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 13. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

/2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu poukazovať zamestnancovi bezhotovostným prevodom do peňažného ústavu na účet, ktorého číslo oznámi zamestnanec zamestnávateľovi.

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poukazovať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie svojim zamestnancom, ktorí majú uzavreté zmluvy s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami a s ktorými má aj zamestnávateľ uzavretú zamestnávateľskú zmluvu.

Článok 11 Odstupné a odchodné

Odstupné

/1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoved'ou** 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 dlhodobu 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.

/3/ Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho funkčného platu. To neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobilý tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci bol s nimi riadne a preukázateľne oboznámený, alebo si pracovný úraz spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

/4/ Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa (§ 76 ods. 5 ZP).

/5/ Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.

Odchodné

/1/ 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 trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

/2/ Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume trojnásobku 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.

/3/ V prípade okamžitého rozviazania pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny alebo právoplatného odsúdenia pre úmyselný trestný čin (§ 68 ods. 1 ZP), zamestnanec nemá nárok na výplatu odchodného.

/4/ Odchodné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

/1/ Zamestnávateľ má uzavreté zamestnávateľské zmluvy s NN TATRY- SYMPATIA, d. d. s., a. s., Doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou Tatra banky, a. s. Bratislava a so spoločnosťou UNIQA d. d. s, a. s., Bratislava. Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom v pracovnom pomere účasť na DDS, ak prejavia záujem. 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.

/2/ Novoprijatí zamestnanci v priebehu roka majú nárok na príspevok od zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie od začiatku nástupu do zamestnania, ak prejavia oň záujem a majú uzavretú zmluvu s NN TATRY - SYMPATIA, d. d. s., a. s. Bratislava, Doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou Tatra banky, a. s. Bratislava, alebo so spoločnosťou UNIQA d. d. s, a. s., Bratislava s ktorými má zamestnávateľ uzavretú zamestnávateľskú zmluvu.

/3/ Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v období od 1.1.2023 do 31.8.2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

/4/ U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2022 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2022, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2023 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

/5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu výšky príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 13

Správny poplatok za odpis z registra trestov

/1/ Zamestnávateľ sa nezaväzuje preplatiť zamestnancovi správny poplatok, ktorý zaplatil za zabezpečenie odpisu z registra trestov pri nástupe do zamestnania, ktorým je zamestnanec povinný v zmysle § 14 ods. 2 zákona o výkone práce vo verejnom službe č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, preukázať splnenie predpokladu bezúhonnosti podľa § 3 ods. 1 písm. b/ tohto zákona.

Článok 14

Zdravotná spôsobilosť

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje preplatiť zamestnancovi pri nástupe do zamestnania poplatok za lekárske potvrdenie o telesnej a duševnej spôsobilosti na výkon činnosti, ktorú bude vykonávať podľa pracovnej náplne, ktorú je pracovník pri nástupe do pracovného pomeru povinný absolvovať (§ 10 ZoPZ).

/2/ Ak má zamestnávateľ dôvodné podozrenie, že došlo k zmene zdravotnej spôsobilosti pracovníka, vyzve ho, aby v lehote 90 dní preukázal svoju zdravotnú spôsobilosť. Pri nepreukázaní zdravotnej spôsobilosti zamestnávateľ postupuje rovnako ako pri strate zdravotnej spôsobilosti. Náklady priamo spojené s preukazovaním zdravotnej spôsobilosti uhrádza zamestnávateľ (§ 10 ZoPZ).

Článok 15

Starostlivosť o pedagogického zamestnanca

/1/ Zamestnávateľ zabezpečí pedagogickým 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 (§ 55 ZoPZ).

Článok 16

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávateľa

/1/ Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.

/2/ Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

/3/ Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

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

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17

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 zákone 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 tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 18

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 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody 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 alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 200 EUR. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je platná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

/1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

/2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP). 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.

Článok 20

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii:

a/ využívanie telefónnej a faxovej linky,

b/ využívanie výpočtovej techniky /počítač, tlačiareň/ a internetu,

c/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Zamestnávateľ preplatí prevádzkové náklady spojené s činnosťou odborovej organizácie – energie a telekomunikačné poplatky.

/2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborového zväzu, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

/3/ Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV), na zabezpečenie ich činnosti a poslanca v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 21

Spolurozhodovania odborovej organizácie

Úprava spolurozhodovania odborovej organizácie, uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť u zamestnávateľa v týchto oblastiach:

Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 84 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods.6 a 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie,
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
- opatrenia na vytváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods.4 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 zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 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),

Zamestnávateľ je povinný:

a/ najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, písomne informovať odborovú organizáciu o:

- dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- dôvodoch prechodu,
- pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov;

b/ s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia s odborovou organizáciou (§ 29 ZP);

c/ najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s odborovou organizáciou opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP). Zamestnávateľ je povinný poskytnúť odborovej organizácii všetky potrebné informácie a písomne ju informovať najmä o:

- dôvodoch hromadného prepúšťania,
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

Zamestnávateľ je povinný doručiť po prerokovaní hromadného prepúšťania s odborovou organizáciou písomnú informáciu o výsledku rokovania:

- Ústrediu práce sociálnych vecí a rodiny
- odborovej organizácii;

d/ vopred prerokovať požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca, ak škoda presahuje 50 EUR (§ 191 ods. 4 ZP);

e/ prerokovať rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ZP);

f/ umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie a doklady (§ 239 ZP);

g/ predkladať odborovej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch (§ 47 ods. 4 ZP);

h/ vopred prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP).

Zamestnávateľ informuje odborový zväz:

a/ o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP);

b/ o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP)

Článok 22

Záväzky odborovej organizácie

/1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 18 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 informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 23

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

/1/ Zamestnávateľ sa v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona o BOZP 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 sa v záujme toho zaväzuje:

- a/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP);
- 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 s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku (§ 6 ods. 1 písmeno q zákona o BOZP);
- d/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP);
- e/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP);
- f/ vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP);
- g/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP);
- h/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP);
- i/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP);
- j/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP);
- k/ kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP);
- l/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP);
- m/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZPŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP);
- n/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Kontrola odborovým orgánom 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 a pri pracovných postupoch;
 - d) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 24

Náhrada príjmu pri pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť počas pracovnej neschopnosti zamestnanca výšku náhrady príjmu v období:

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti).

Článok 25

Prekážky v práci

/1/ Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy pri prekážkach z dôvodu všeobecného záujmu podľa § 136 ZP a pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy podľa § 138 ZP – povinné lekárske prehliadky, vzdelávanie zástupcov zamestnancov, darovanie krvi a darovanie ďalších biologických materiálov.

/2/ Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, karantény, ošetrovania člena rodiny a počas starostlivosti od dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov umiestnené v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy (§ 141 ZP).

/3/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem pracovných dní v kalendárnom roku ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času;
- ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času;
- pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom;

- pracovné voľno s náhradou mzdy pri narodení dieťaťa zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť;
- pracovné voľno s náhradou mzdy na sprevádzanie člena rodiny do zdravotníckeho zariadenia na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem pracovných dní v kalendárnom roku;
- úmrtie rodinného príslušníka:
 - a) pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - b) pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb (predloží doklad),
 - c) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb (predloží doklad).

/4/ Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov vyšetrenia alebo ošetrenia alebo z dôvodov sprevádzania člena rodiny v zdravotníckom zariadení sa upravuje nasledovne:

- ak pracovný pomer vznikol v období od 1.1. do 30.4., ročný nárok sa nekráti, zamestnanec má nárok na 7 pracovných dní;
- ak pracovný pomer vznikol v období od 1.5. do 31.8. kalendárneho roka, skrátený ročný nárok je 2/3 ročného nároku, čo predstavuje 5 pracovných dní;
- ak pracovný pomer vznikol v období od 1.9. do 31.12. kalendárneho roka, skrátený ročný nárok je 1/3 ročného nároku, čo predstavuje 3 pracovné dni.

Ročný nárok predstavuje sedem pracovných dní z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca a sedem pracovných dní z dôvodu sprevádzania člena rodiny v zdravotníckom zariadení.

/5/ Zamestnanec je povinný predložiť zamestnávateľovi potvrdenie od lekára, na základe ktorého mu zamestnávateľ vyplatí náhradu mzdy alebo ospravedlní neprítomnosť v práci, ak mu náhrada mzdy nepatrí.

/6/ Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv. Mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci (§141 ZP).

/7/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno aj pri ďalších dôležitých osobných prekážkach v práci podľa § 141 ZP.

/8/ Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku 2023 zamestnancovi na jeho žiadosť jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 26

Stravovanie

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy – teplé hlavné jedlo vrátane vhodného nápoja, priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

/2/ Zamestnávateľ zabezpečuje počas školského roka stravovanie zamestnancom na základe Zmluvy o zabezpečení stravovania v školskej jedálni Strednej odbornej školy obchodu a služieb v Novej Bani .

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 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.

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie počas školského vyučovania zo sociálneho fondu v zmysle zákona o sociálnom fonde č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov v sume 0,34 EUR na jedno hlavné jedlo.

/4/ Zamestnanci, ktorí pracujú v organizácii na skrátený pracovný úväzok, majú nárok na stravu v ten deň, keď odpracujú nepretržite viac ako štyri hodiny.

/5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať zamestnancom stravovanie v čase prerušenia vyučovania a prevádzky školy prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie na sprostredkovanie stravovacích služieb vo forme stravných lístkov (gastrolístkov) na základe objednávky alebo zmluvy. Nárok na poskytnutie stravných lístkov má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

Výška príspevku na stravovanie musí zodpovedať minimálne 55 % ceny jedla a maximálne 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, pričom hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 a 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

/6/ Ak zamestnanec predloží lekárske potvrdenie od špecializovaného (odborného) lekára, že zo zdravotných dôvodov nemôže využiť spôsob stravovania zabezpečený zamestnávateľom, zamestnávateľ mu súlade s § 152 ods. 6 Zákonníka práce poskytne finančný príspevok. Ako základ pre výpočet príspevku je cena jedla v školskej jedálni Strednej odbornej školy obchodu a služieb v Novej Bani.

Finančný príspevok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi na jeho osobný účet zálohovo, posledný pracovný deň v mesiaci, ktorý predchádza nasledujúcemu mesiacu. Pri vyúčtovaní mzdy sa zálohovo poskytnutý finančný príspevok vyúčtuje podľa skutočne odpracovaných dní. Nárok zamestnanca na finančný príspevok sa vypočíta podľa počtu odpracovaných dní v danom mesiaci. Počas čerpania dovolenky alebo inej neprítomnosti v práci na zamestnanec nemá nárok.

Článok 27 Sociálny fond

Tvorba sociálneho fondu:

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a/ povinným prídelenom vo výške 1% a

b/ ďalším prídelenom vo výške 0,05%

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,

c/ zo zostatku sociálneho fondu z predchádzajúceho roka.

Využívanie sociálneho fondu:

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na obedy zamestnancov, finančný príspevok na obedy pre zamestnancov, ktorí sa nemôžu zo zdravotných dôvodov stravovať v stravovacom zariadení, ktoré zabezpečuje zamestnávateľ, na úhradu občerstvenia pri spoločnom posedení, na regeneráciu pracovných síl, na zdravotnú starostlivosť, na dopravu do zamestnania, na vstupenky na kultúrne podujatia a vstupenky v rámci poznávacích zájazdov, na dopravu na kultúrne podujatia a poznávacie zájazdy, na jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc a nenávratný príspevok pri dlhodobej pracovnej neschopnosti a zdravotnú starostlivosť.

Zásady čerpania a rozpočet sociálneho fondu je špecifikovaný v prílohe kolektívnej zmluvy.

Štvrtá časť

Článok 28 Záverečné ustanovenia

/1/ KZ nadobúda účinnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a končí dňom podpisu novej KZ.

/2/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dva podpísané exempláre.

/3/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Novej Bani dňa 19. 01. 2023

73-2112-006
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Gymnázium Františka Švantnera

predseda ZO OZ

Gymnázium
Františka Švantnera
Bernolákova 9

PaedDr. Renáta Juhásová
riaditeľka školy