

**Stredná odborná škola služieb,
Ul. sv. Michala 36, 934 80 Levice**



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**uzavretá medzi riaditeľstvom školy a Základnou organizáciou
odborového zväzu pri SOŠ služieb v Leviciach**

na rok 2024

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Uzatvorená dňa 12.1.2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole služieb, Ul. sv. Michala 36, 934 80 Levice, IČO: 35604336

zastúpenou

Ing. Alenou Zsigmondovou, predsedníčkou ZO OZ PŠaV pri SOŠ služieb Levice

splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej dohody podľa článku 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 20.02. 2023 (ďalej Odborová organizácia)

a

Strednou odbornou školou služieb, Ul. sv. Michala 36, 934 80 Levice, IČO: 00352098

zastúpenou: Mgr. Petrom Jedličkom
riaditeľom školy (ďalej Zamestnávateľ)

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 ods. 5 stanov odborovej organizácie.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 7. 2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto KZ 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 skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonníka práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“ v znení neskorších predpisov, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“, namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, skratka „KZ VS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenia 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 12. 1.2024 a končí dňom 31. decembra 2024.

Článok 4 Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môže 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 číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú 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 rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia prostredníctvom mailovej pošty. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3) Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
- 4) Každý zamestnanec má prístup ku kolektívnej zmluve na stránke školy www.soslevice.sk.

DRUHÁ ČASŤ Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7 Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Príplatok za zastupovanie

- 1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- 2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie,

najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Príplatok za nadčas

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z., za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec práce nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 16 až 18 (§ 19 OVZ). Zamestnávateľ sa pri vyplácaní príplatkov riadi princípom výhodnosti pre zamestnanca.
- 2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce, patrí zamestnancovi príplatok podľa prvej vety odseku 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:
 - a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume **5%** platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o **14%**,
 - b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume **10%** platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o **14%**, (§ 13b OVZ),
 - c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume **4%** platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o **14%**,
 - d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume **8%** platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o **14%**,
 - e) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške **6%** z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérneho stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
 - f) Na základe kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a

od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %. Platové tarify štátnych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 sa zvýšia o ďalších 10 %.

Osobný príplatok

- 1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov, alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky eur nahor.
- 2) O priznaní osobného príplatku podľa ods. 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka.
- 3) Limit osobného príplatku na účely ods. 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej jej zaradený, zvýšený o 14 %.

Príplatok za profesijný rozvoj

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca v zmysle zákona 138/2019 Z. z. v znení neskorších predpisov

- 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) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

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

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

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

8) 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.

Financovanie profesijného rozvoja

1) pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec hradí náklady spojené

a) s kvalifikačným vzdelávaním,

b) so základným modulom funkčného vzdelávania, ktoré pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec neabsolvuje v súlade s plánom profesijného rozvoja a ročným plánom vzdelávania,

c) s adaptačným vzdelávaním v organizácii zriadenej ministerstvom školstva podľa § 52 ods. 6,

d) s predateštným vzdelávaním.

2) Ak ide o rozširujúce štúdium v súlade s plánom profesijného rozvoja a ročným plánom vzdelávania poskytované organizáciou zriadenou ministerstvom školstva, oprávnené náklady hradí poskytovateľ. Ak ide o rozširujúce štúdium v súlade s plánom profesijného rozvoja a ročným plánom vzdelávania poskytované vysokou školou, oprávnené náklady môže hradiť zamestnávateľ. Účel kvalifikačného vzdelávania sa preukazuje kópiou plánu profesijného rozvoja a kópiou ročného plánu vzdelávania opatrenou odtlačkom pečiatky zamestnávateľa a podpisom štatutárneho zástupcu zamestnávateľa alebo dohodou o zvyšovaní kvalifikácie podľa § 155 ZP.

3) Zamestnávateľ pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca hradí náklady spojené s aktualizacným vzdelávaním a náklady spojené s adaptačným vzdelávaním okrem nákladov spojených s adaptačným vzdelávaním podľa § 52 ods. 6

4) Náklady spojené s rozširujúcimi modulmi funkčného vzdelávania, so špecializačným vzdelávaním, s inovačným vzdelávaním, náklady spojené s vykonávaním atestácií a náklady spojené so základným modulom funkčného vzdelávania okrem nákladov podľa odseku 1 písm. b) sú hradené:

a) pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom,

b) zamestnávateľom alebo zriaďovateľom,

c) poskytovateľom,

d) z prostriedkov Európskej únie alebo

e) z prostriedkov inej fyzickej osoby alebo právnickej osoby.

1) Atestáciu môže vykonať pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec, ktorý spĺňa kvalifikačný predpoklad na výkon pracovnej činnosti v príslušnej kategórii alebo v podkategórii pedagogického zamestnanca alebo v príslušnej kategórii odborného zamestnanca a získal najmenej

a) úplné stredné odborné vzdelanie, ak ide o prvú atestáciu, alebo

b) vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, ak ide o druhú atestáciu.

- 2) Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec môže vykonať prvú atestáciu najskôr po piatich rokoch od zaradenia do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec alebo samostatný odborný zamestnanec.
- 3) Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec môže vykonať druhú atestáciu najskôr po piatich rokoch od zaradenia do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou alebo odborný zamestnanec s prvou atestáciou.

Odmena

- 1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi finančnú odmenu zo mzdových prostriedkov školy v závislosti od finančných prostriedkov školy.
- 2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej etapy.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu.

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu peňažné plnenie, ktorým je plat a uskutočniť ho raz mesačne najneskôr v desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 3) Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti poskytovať preddavok na mzdu do dvadsiateho piateho dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods. 3 ZP).
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, vykonávať zrážky za členské príspevky odborovej organizácie v prospech účtu vedenom v ČSOB, SK82 7500 0000 0040 2239 0108 vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 20. dňa v mesiaci. Pokladník základnej organizácie je povinný odvieť na účet ZO OZ PŠaV Bratislava 50 % z členských príspevkov do 25. dňa v mesiaci.
- 5) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.
- 6) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov jedenkrát za rok.

Článok 9

Odstupné, odchodné, jubilejné

Odstupné

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) b) alebo c) ZP a § 82 ods. 7 Zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

- a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť

1.zrušuje alebo

2.premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,

b)sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,

c)zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

d)Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoved'ou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú najviac na dva roky, za podmienky, že prebehlo riadne výberové konanie na obsadenie voľného miesta a žiadny iný uchádzač nevyhovел požadovaným kritériám. Takýto pracovný pomer možno uzatvoriť aj opakovane v zmysle zákona č. 138/2019, §82, ods.7.

2) Zamestnancovi podľa 1 ods. patrí odstupné v zmysle ustanovení § 76 ZP, ktorého výška je závislá od počtu odpracovaných rokov u daného zamestnávateľa a to vo výške:

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
< 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
≥1 rok< 2 roky	2 mesiace	nie je nárok
≥ 2 roky < 5 rokov	2 mesiace	najmenej 1 priem. mesačný zárobok
≥ 5 rokov < 10 rokov	3 mesiace	najmenej 2 priem. mesačné zárobky
≥ 10 rokov < 20 rokov	3 mesiace	najmenej 3 priem. mesačné zárobky
≥ 20 rokov	3 mesiace	najmenej 4 priem. mesačné zárobky

Pri ukončení pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov ako v bode 1 zamestnancovi neplynie výpovedná doba, ale patrí mu odstupné

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
< 2 roky	nie je	najmenej 1 priem. mesačný zárobok
≥ 2 roky < 5 rokov	nie je	najmenej 2 priem. mesačné zárobky
≥ 5 rokov < 10 rokov	nie je	najmenej 3 priem. mesačné zárobky
≥ 10 rokov < 20 rokov	nie je	najmenej 4 priem. mesačné zárobky

≥ 20 rokov	nie je	najmenej 5 priem. mesačné zárobky
------------	--------	-----------------------------------

Pri výpovedi zo strany zamestnávateľa z iných dôvodov, zamestnanec má naďalej právo na uplatnenie výpovednej doby, ale nárok na odstupné nemá. Výpovednú dobu v týchto prípadoch nie je možné zameniť za odstupné.

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
< 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
≥ 1 rok < 2 roky	2 mesiace	nie je nárok
≥ 2 roky < 5 rokov	2 mesiace	nie je nárok
≥ 5 rokov < 10 rokov	2 mesiace	nie je nárok
≥ 10 rokov < 20 rokov	2 mesiace	nie je nárok
≥ 20 rokov	2 mesiace	nie je nárok

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnanca z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, nárok na odstupné zamestnancovi nevzniká.

- 3) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť.
- 4) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
- 5) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
- 6) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.

Odchodné

1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. (v zmysle KZVS) 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 (v zmysle KZVS)

2) Zamestnanec požiada zamestnávateľa o poskytnutie odchodného písomnou formou.

Jubilejné

Pri životnom jubileu **50 rokov a 60 rokov veku** vyplatí zamestnávateľ v príslušnom mesiaci zamestnancovi odmenu vo výške jedného funkčného platu v zmysle § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní zamestnancov.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok určených v KZ a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie podľa sumy určenej v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v objeme 2%.
- 2) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2023 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

Určenie platu pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom

- 1) Zamestnávateľ určí nepedagogickému zamestnancovi tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej triedy do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Zamestnávateľ zaradí každého nepedagogického zamestnanca do najvyššieho platového stupňa bez ohľadu na dĺžku započítanej praxe.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- 1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
- 2) Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku. Konkretizácia pracovného času zamestnancov je presne stanovená v pracovnom poriadku školy a v internom predpise zamestnávateľa.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska, a to v rozsahu 2,5 hod. denne.
- 4) Pracovný čas počas prázdnin pre pracovníkov EÚ a HÚ je denne od 8.00 hod. do 12.00 hod., pre pedagogických zamestnancov od 8.00 – 12.00 hod.
- 5) Domácku prácu a teleprácu rieši novela Zákonníka práce §52 zo 4. februára 2021, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony a pokyny MŠVVaŠ.
- 6) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu:
Ak nie je možné vykonávať prácu z domu podľa § 250b ods. 2 Zákonníka práce, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa a zamestnancom prináleží podľa § 250b ods. 6 Zákonníka práce 80% funkčného platu;
Ak dôvody na výkon práce z domu (ako výnimka) pominuli – zmena v epidemiologickej situácii, zamestnanec je povinný vykonávať prácu z dohodnutého miesta výkonu práce.

Článok 13

Dôležité osobné prekážky v práci

1) Nad rámec §141 ods.2 Zákonníka práce (zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku zamestnancom po uplynutí trojmesačnej skúšobnej lehoty v tomto rozsahu:

- a) dva dni pri narodení dieťaťa
- b) tri dni pri úmrtí manžela, manželky, rodiča, dieťaťa

Článok 14 **Dovolenka na zotavenie**

- 1) V zmysle KZVS a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa nepedagogickým zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP o jeden týždeň.
- 2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- 3) 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.
- 4) Dovolenka pedagogických zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 5) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol vyčerpať dovolenku vcelku a do konca kalendárneho roka. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

TRETIA ČASŤ **Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán**

Článok 15 **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1. KZ, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16 **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 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 zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 70€. 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 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavenie ich sťažností.

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzenia 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 tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :
 - a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán
 - b) jednu telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia
 - c) počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia
 - d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku
 - e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojené poplatky a pod.) na svoj náklad
 - f) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov

s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

g) priestory na zverejnenie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

- 2) Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu (dva dni) určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút.

Článok 19

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

S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci majú právo zúčastňovať na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa dotýka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo nepriamo prostredníctvom odborového orgánu.

Zamestnanci sa zúčastňujú nepriamo prostredníctvom odborového orgánu na tvorbe spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- a) spolurozhodovaním
- b) prerokovaním
- c) právom na informácie
- d) kontrolnou činnosťou

Spolurozhodovanie

1. Spolurozhodovanie je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pri ktorom sa na realizáciu určitého právneho úkonu alebo opatrenia zamestnávateľa vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.

formou predchádzajúceho súhlasu pri:

- a) vydaní, zmenách a úprave pracovného poriadku zamestnávateľa (§ 84 ZP),
- b) určovaní plánu dovoleniak (§ 111 ods. 1 ZP),
- c) výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru s členom príslušného odborového orgánu (§ 240 ods. 8 ZP),

formou dohody:

- a) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu (§ 142 ods. 4 ZP);
- b) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
- c) zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- d) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien celoplošne, v jednotlivých prípadoch (§ 90 ods. 4 ZP),
- e) rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti (§ 90 ods. 6 ZP),
- f) určení času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),

- g) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- h) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- i) určenie hromadného čerpania dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov (§ 111 ods. 2 ZP),
- j) určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (§3, §7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде);
- k) vydávanie predpisov zamestnávateľa na zaistenie BOZP (§ 39 ZP)

Dohoda alebo súhlas odborovej organizácie, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami alebo písomným vyjadrením do desiatich pracovných dní od doručenia žiadosti zamestnávateľa. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodnúť inú lehotu.

Prerokovanie

2. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

Zamestnávateľ s odborovou organizáciou vopred **prerokováva**:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť
- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach, organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
- d) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- e) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)

ďalej prerokováva

- f) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných pracoviskách zamestnávateľa a to aj po predchádzajúcej príprave a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania na zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP),
- g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ZP),
- h) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- i) výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- j) prerušenie výkonu práce zamestnanca dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny, ak by jeho ďalší výkon práce ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa (§ 141a ods. 1 ZP),
- k) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP);
- l) rozhodnutie o neospravedlnenom zameškaní práce (§ 144a ods.6 ZP),
- m) upravenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancom stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8 ZP),
- n) umožnenie stravovania zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8

- ZP), rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie (§ 152 ods. 8 ZP),
- o) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- p) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- q) rozsah zodpovednosti za pracovný úraz a chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP);

Na účely prerokovania poskytne zamestnávateľ odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a podklady. V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie do 10 dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo.

3. Ďalšie formy účasti odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch: spolupráca zamestnávateľa a odborovej organizácie:

právo na informácie: zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu:

- a) o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti (§ 238 ods. 2 ZP);
- b) o platobnej neschopnosti a to do 10 dní odo dňa jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP)
- c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
- d) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP)
- e) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
- f) o hromadnom prepúšťaní (§ 73 ods. 2, 4 ZP)

4. Zamestnávateľ môže zo závažných dôvodov odmietnuť poskytnutie tých informácií o svojej hospodárskej a finančnej situácii, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa.

5. Odborová organizácia je povinná predložiť zamestnávateľovi zoznam členov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom a oboznámiť zamestnávateľa s každou zmenou svojho organizačného členenia, zmenou rozdelenia kompetencií medzi jednotlivými orgánmi odborovej organizácie a predložiť zamestnávateľovi na jeho požiadanie základné dokumenty odborovej organizácie (napr. stanovy, volebný poriadok, zmluvu o združení a pod.)

6. kontrolná činnosť: odborová organizácia má právo na kontrolu v oblasti:

- a) dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy (§ 239 ZP)
- b) stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 149 ZP
- c) stravovania

Kontrola dodržiavania mzdových predpisov je spätá s ochranou osobných údajov zamestnanca. Medzi chránené údaje patrí výška platu, výška odmien zamestnanca, preto ku kontrole platových náležitostí musí byť daný písomný súhlas každého dotknutého zamestnanca. Bez písomného súhlasu dotknutého zamestnanca nemôže odborová organizácia konať kontrolu platových náležitostí.

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny

mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.

- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

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

2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

- a) 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),
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 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 OZ PŠaV (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).

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- 1) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- 2) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- 3) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- 4) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - a) od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca – v zmysle KZVS
 - b) od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 65 % denného vymeriavacieho základu (v zmysle KZVS).

Článok 24

Rekreačná starostlivosť, starostlivosť o deti zamestnancov a iná starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí prevádzku vlastných športových zariadení a priestorov školy tak, aby mohli slúžiť na rekreáciu zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.

- 2) 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, a to v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
- 3) Hnuteľný majetok zamestnávateľa, ktorý komisia schváli na vyradenie, bude prednostne ponúknutý zamestnancom zamestnávateľa odplatne v súlade s platnou právnou úpravou.

Článok 25

Stravovanie a služby zamestnancom

1) Stravovanie

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie, alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- b) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného hlavného teplého jedla alebo poskytne finančný príspevok na stravovanie, v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení (školská reštaurácia).
- c) Vybrať si medzi stravnými lístkami a finančným príspevkom sa má týkať zamestnancov u tých zamestnávateľov, ktorí nezabezpečujú stravovanie vo vlastnom, prípadne zmluvnom stravovacom zariadení.
- d) Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny, okrem pracovného dňa, keď je zamestnanec z rôznych dôvodov neprítomný v práci pre dôležité osobné prekážky v práci (§ 141 ZP), prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu (§ 142 ZP), dovolenku, neplatené voľno, štúdium popri zamestnaní, pracovná neschopnosť, ošetrovné, úraz, čerpanie náhradného voľna a vtedy, keď je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu. Počas pracovnej cesty je riešený v súlade so zákonom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
- e) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55 % z ceny jedla.
- f) 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 v sume 0,90 € na jedno hlavné jedlo.
- g) Zamestnanec, v zmysle platnej kolektívnej zmluvy a Zákonníka práce, prispieva na obed vo výške 1,40 €.
- h) Zamestnancovi, ktorý sa z mimoriadnych dôvodov alebo z vážnych zdravotných dôvodov (lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára) nemôže stravovať v školskej reštaurácii, zamestnávateľ poskytne príspevok na stravné v rovnakej hodnote, v akej prispieva na stravu zamestnanca stravujúceho sa v školskej reštaurácii. Príspevok sa poskytne výplatom na osobný účet zamestnanca podľa počtu skutočne odpracovaných dní.
- i) Dôchodcom, bývalým zamestnancom, ktorí do dôchodku odišli ako zamestnanci zamestnávateľa, umožní zamestnávateľ stravovanie v školskej reštaurácii v hodnote stravného lístka, bez príspevkov zamestnávateľa.

- j) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancom (okrem zamestnancov, ktorí pracujú na dohodu) počas hlavných prázdnin, keď bude kuchyňa odstavená, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pre prvé časové pásmo pri tuzemských pracovných cestách v zmysle zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov. Finančný príspevok zamestnávateľa sa odvíja od minimálnej hodnoty stravovacej poukážky.

2) Služby zamestnancom

- a) služby a práce, ktoré škola v rámci OV poskytuje pre verejnosť, môže pre zamestnancov školy poskytovať so zľavou do výšky 25 % z cenníka služieb jednotlivých pracovísk praktického vyučovania. Práce musia byť v súlade s tematickými plánmi OV,
- b) pracoviská praktického vyučovania majú vypracované vlastné smernice na poskytovanie zliav:
- 1001 – cukráreň - pri jednorazovom odbere zákuskov v hodnote nad 50€ bude poskytnutá zľava 1 x ročne vo výške 5€,
- 1002 – reštaurácia - 25% z ceny služieb 1krát do roka,
- 1003– kaderníctvo, kozmetika - pre zamestnancov sa účtuje cena za prácu žiaka,
- 1004 – murár, inštalatér, stolár - 25 % z ceny služieb podľa cenníka služieb.

Článok 26 **Starostlivosť o bývanie**

Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Článok 27 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) 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.
- 3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, sa budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 28 **Tvorba sociálneho fondu**

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídedom vo výške - 1%
- b) ďalším prídedom najmenej vo výške 0,4 %

zo súhrnu hrubých miezd bez náhrad na bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 29 Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia KZ polročne, a to na vyžiadanie jednej zo zmluvných strán.
- 2) Kolektívna zmluva na rok 2024 je platná do 31.decembra 2024. V prípade, že do tohto času nebude uzatvorená nová kolektívna zmluva, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 30. apríla 2025, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
- 3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch. Súčasťou KZ sú zásady pre tvorbu a využitie sociálneho fondu na rok 2024.
- 4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zákona č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

Levice 12. 1. 2024

Mgr. Peter Jedlička
riaditeľ školy

Ing. Alena Zsigmondová
predsedníčka ZO OZ PŠaV
pri SOŠ služieb Levice

PRÍLOHA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

ZÁSADY PRE TVORBU A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

- 1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,4 % z mesačného súhrnu hrubých miezd zamestnancov bez náhrad uvedený v rekapitulácii pre finančnú učitáreň. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku .
- 5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- 6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa - ekonomický úsek : Ing. E. Hrkeľová

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

Plánované príjmy do sociálneho fondu na rok 2024

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024 povinný prídela 1 %	9 879,27 €
a.) prídela do výšky 0,4 %	3 951,71 €
b.) zostatok z roku 2023	2 497,52€
Spolu :	16 328,50 €

Plánované výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024

SPOLU	16 328,50 €
a) stravovanie	8 500,00 €
b) kultúrne podujatie	0,00 €
c) sociálna výpomoc	100,00 €
d) životné jubileá a odchodné 50,00€/15 osôb	750,00€
e) slávn. ped. rada - deň učiteľov	710,00 €
f) výlet – vianočné trhy Trnava	300,00 €
g) poukážky na regeneráciu (70,00 € x 71)	4 970,00 €
h) slávnostná pedagogická rada s občerstvením 6.12.2024	900,00 €
i) príspevok na doplatok na rekr. zamestnancov	0,00 €
j) športový deň	50,00 €
k) rezerva	48,50 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie zamestnancov

- a) Poskytovanie stravy sa riadi článkom 24 KZ.
- b) Zamestnancom stravujúcim sa v školskej reštaurácii je uhradená čiastka 0,90 € za jeden poskytnutý obed. O túto čiastku sa znižuje poplatok zamestnanca.

2. Regenerácia pracovnej sily zamestnancov

Výdavky na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov (športový deň, športové a kultúrne podujatia, výlet) je možné čerpať v prípade dostatku finančných prostriedkov a môžu byť hradené:

- a) na základe propozícií schválených riaditeľkou školy a odborovým zväzom
- b) rovnakým finančným príspevkom každému zamestnancovi (jún, december)

3. Sociálna výpomoc

- a) pri úmrtí zamestnanca sa príslušníkovi rodiny (manžel, manželka, druh, družka, dieťa) vyplatí príspevok vo výške 150 eur.
- b) pri úmrtí najbližšieho rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) sa zamestnancovi vyplatí príspevok vo výške 100 eur.
- c) pri narodení dieťaťa sa zamestnancovi vyplatí príspevok vo výške 50 eur.
- d) v mimoriadne závažných prípadoch (napr. živelná pohroma) sa zamestnancovi poskytne sociálna výpomoc v sume 150 eur.

Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe jeho písomnej žiadosti s doloženými príslušnými dokladmi.

4. Odmeny pri životnom jubileu a odchode do dôchodku

- a) dovŕšenie 50 roku života vo výške 50 eur
- b) dovŕšenie 60 roku života vo výške 50 eur
- c) pri odchode do dôchodku vo výške 50 eur
- d) za záchranu života vo výške 50 eur
- e) na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborovej organizácie vo výške 30 eur pre zamestnanca a 15 eur pre bývalého zamestnanca

Odmena je splatná najskôr vo výplatnom termíne mesiaca, v ktorom zamestnanec dovŕšil životné jubileum, najneskôr však v mesiaci, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom zamestnanec dovŕšil životné jubileum.

5. Ostatné príspevky na spoločenské podujatia a rekreáciu zamestnancov

- a) zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie spoločenských posedení (pri príležitosti Dňa učiteľov, pri príležitosti slávnostného ukončenia školského alebo kalendárneho roka) podľa predloženej faktúry.
- b) príspevok na čiastočnú úhradu nákladov spojených s účasťou detí zamestnancov na školských kurzoch a pobytoch (plavecký kurz, lyžiarsky kurz, škola v prírode, kurz na ochranu života a zdravia), prípadne na športových kurzoch a sústreďeniach, letných táboroch vo výške 50 eur. Príspevok sa poskytne jedenkrát ročne zamestnancovi, ktorého dieťa v čase účasti na kurze nedovŕši 19 rokov. Na uplatnenie nároku je

potrebné predložiť žiadosť a potvrdenie o účasti a zaplatení kurzu. Príspevok je možné čerpať len v prípade, ak si zamestnanec neuplatnil celý príspevok na rekreáciu (275€).

Čl. 4

Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu, jeho správa

- 1) V zmysle § 5 ods. 1 písm. f) zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov sú príjmy z prostriedkov sociálneho fondu poskytované podľa zákona o sociálnom fonde zdaniteľnými príjmami a zároveň vstupujú do vymeriavacieho základu na platenie zdravotných a sociálnych odvodov okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý nepodlieha sociálnym odvodom.
- 2) Oslobodené od dane sú príspevky poskytnuté zamestnancom na stravovanie v zmysle § 5 ods.7, písm. b) zákona o daniach z príjmov.
- 3) Správcom sociálneho fondu je zamestnávateľ.
- 4) Príkaz na úhradu príspevkov zo sociálneho fondu vydáva riaditeľka školy.
- 5) Čerpanie sociálneho fondu je viazané na dostatok finančných prostriedkov fondu a na rozpočet sociálneho fondu.

Levice 12. 1. 2024

Mgr. Peter Jedlička
riaditeľ školy

Ing. Alena Zsigmondová
predsedníčka ZO OZ PŠaV
pri SOŠ služieb Levice