

# Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 31. januára 2024

medzi zmluvnými stranami

**Základnou organizáciou OZPŠ a V pri Spojenej škole , Pod papierňou 2671, 085 01 Bardejov**

IČO: 31944787 188

Zastúpenou Mgr. Janou Mydlovou, splnomocnencom ZO OZPŠ a V pri Spojenej škole, Pod papierňou 2671, Bardejov,  
(ďalej len „*Odborová organizácia*“)

a

**Spojenou školou so sídlom v Bardejove, Pod papierňou 2671**

IČO: 42079322

zastúpenou Mgr. Boženou Haburčákovou, riaditeľkou školy  
(ďalej len „*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.
- 2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 stanov odborovej organizácie a z plno mocenstva zo dňa 19. 12. 2023 ktorým výbor odborovej organizácie, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Janu Mydlovú, predsedu odborovej organizácie. Plno mocenstvo zo dňa 19. 12. 2023 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadovacou listinou č. OŠM a TK 2000/000911 zo dňa 29.09.2000. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- 4) 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 kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka

"KZVS", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme skratka „zákon č. 552/2003 Z. z.“, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "zákon č. 553/2003 Z. z. , zákon č. 318/2018 Z. z. a zákon 388/2018 Z. z."

## **Článok 2**

### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

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

## **Článok 3**

### **Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu. Platnosť KZ končí 31. januára 2025, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne.
- 4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na rok 2024.

## **Článok 4**

### **Zmena kolektívnej zmluvy**

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode oboch zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7, 9, 10, 11, 24 ods. 4) a 27 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## **Článok 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

- 1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti., t.j. do 31. 12. 2030.

## **Článok 6**

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

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto v dvoch rovnopisoch 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. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje

poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

- 3) Novoprijatých zamestnancov oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní právo ( §230 ods.1 ZP) na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
- 5) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní právo (§230 ods.1 ZP) na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté ako nástenka v zborovni.

## **Druhá časť**

### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

#### **Článok 7**

##### **Príplatky, odmeny a náhrady za nadčas**

- 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 zákona 553/2003 Z. z a ich novelizácie)

- 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%.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške maximálne jeho jedného funkčného platu ( § 20 ods.1 písm. c/ zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov).
- 3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú mzdu 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 nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.6 až 8 tohto článku. (§ 19 zákona č. 553/2003 Z. z.)
- 4) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu nadčasu, hodina náhradného voľna, ktorú zamestnanec bude čerpať spravidla v čase vedľajších prázdnin.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností podľa § 10 zákona č. 553/2003 Z. Z.
- 6) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor, vždy na začiatku kalendárneho

štvrt'roka, najmenej však 6% tarifného platu zamestnanca. V prvom štvrt'roku kalendárneho roka najmenej 6% tarifného platu zamestnanca. Pri nepedagogických zamestnancoch zohľadniť vysokú mieru zodpovednosti za vykonanú prácu a rôznorodosť práce. Pre zamestnaného dôchodcu sa osobný príplatok určuje pevnou sumou 6% z tarifného platu.

- 7) O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- 8) Zamestnávateľ vedie o vykazovaní a čerpaní práce nadčas evidenciu a mesačne ju odsúhlasí so zamestnancom.
- 9) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu (§20 OVZ) za prácu:
  - a) pri príležitosti obdobia letných dovoleník – vypláca sa v mesiac jún príslušného kalendárneho roka,
  - b) pri príležitosti vianočných sviatkov – vypláca sa v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

## **Článok 8**

### **Dôležité osobné prekážky v práci**

- 1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
  - a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku ak vyšetrenie, alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času
  - b) ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na vyšetrenie, alebo ošetrovanie
  - c) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom
  - d) sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na ošetrovanie, alebo vyšetrenie pracovné voľno s náhradou mzdy najviac na sedem dní v kalendárnom roku.

- 2) Ak v priebehu kalendárneho roka vznikol pracovný pomer, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni smerom nahor.
- $1/3 = 3$  dni za 4 mesiace  
 $2/3 = 5$  dní za 8 mesiacov  
 $3/3 = 7$  dní za 12 mesiacov.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na jeden pracovný deň v deň doprevádzania dieťaťa v prvý školský deň do školského zariadenia ako i v deň zápisu dieťaťa do 1. ročníka.
- 4) Zamestnávateľ ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky môže len z dôvodu :
- a) Zastupovania zamestnanca počas MD, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na MD alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
  - b) vykonávanie prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas presahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
  - c) vykonávanie prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku,
  - d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.
- 5) V zmysle §48 ods. 4 písm. d) ZP zamestnávateľ dohodol s odborovou organizáciou opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky pre pracovné pozície :
- a) sezónne práce upratovačky pri rekonštrukciách
  - b) sezónne práce kuriča
  - c) sezónne práce záhradníka
  - d) asistent učiteľa a pedagogický asistent podľa potreby a počtu detí
  - e) katechét.

## Článok 9

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

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. Poradie zrážok sa riadi § 131 ods. 7 Zákonníka práce.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie číslo:11491378/0900 vo výške 1% z čistého mesačného príjmu, vždy do 15. dňa v mesiaci.

## Článok 10

### Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné ( §76 ZP ods. 1) 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 trvale 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) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume (§76 ZP ods. 2):
- 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) šesť násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvojnásobku funkčného platu (§76a ods.1 ZP).
- 4) Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvojnásobku funkčného platu ( §76a ods.2 ZP), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 6) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

- 7) V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z.z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné.
- 8) V prípade prepúšťania pedagogických zamestnancov sa bude postupovať podľa nasledovných kritérií:
1. podľa počtu odpracovaných rokov na škole,
  2. stupeň získaného vzdelania,
  3. zodpovedný prístup k práci pri vzdelávaní žiakov.

## **Článok 11**

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

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2024 je vo výške 35 eur.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 10 Eur. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

## **Článok 12**

### **Určenie platu nepedagogickým zamestnancom**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom do platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, podľa dĺžky započítanej

praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako bol tarifný plat určený podľa zaradenia do 31.12.2018.

## **Článok 13**

### **Pracovný čas zamestnancov**

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- 2) Pre zamestnancov s pružným pracovným časom určuje zamestnávateľ pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy alebo školského zariadenia.

## **Článok 14**

### **Dovolenka na zotavenie**

- 1) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕší najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov

týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, odborných zamestnancov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

- 2) Po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec čerpať päť dní dovolenky podľa potreby zamestnanca (dovolenka s ktorou disponuje zamestnanec) za kalendárny rok mimo školských prázdnin. V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec čerpať aj viac ako päť dní dovolenky počas kalendárneho roka mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody.
- 3) Zamestnávateľ poskytne 5 dní dovolenky nad rozsah, ktorý ustanovuje § 103 Zákonníka práce pre ktorúkoľvek kategóriu zamestnancov na ktorých sa vzťahuje § 103 Zákonníka práce.
- 4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok.
- 5) Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na
  - a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
  - b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby, alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
  - c) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúceho základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov osemročného gymnázia.
- 6) Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca manžela, vlastné dieťa.
- 7) Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky najneskôr do 30 dní odo dňa rekreácie predložením účtovných dokladov.
- 8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne.

## **Článok 15**

### **Príspevok na športovú činnosť dieťaťa**

- 1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca.
- 2) Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na športovú činnosť dieťaťa, ktorou je výlučne športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe.
- 3) O príspevok si môže zamestnanec požiadať, ak ide o dieťa ktoré dovŕšilo najviac 18 rokov a športovú organizáciu navštevuje najmenej počas šiestich mesiacov.
- 4) Zamestnanec predloží zamestnávateľovi doklady najneskôr do 30 dní odo dňa jeho vydania.
- 6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na športovú činnosť dieťaťa v najbližšom výplatnom termíne.

## **Tretia časť**

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

## **Článok 16**

### **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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

## **Článok 17**

### **Riešenie kolektívnych sporov**

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
- 3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 333,00 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia môže prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

## **Článok 18**

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

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
  
- 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 sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu podľa § 13 ods.4 ZP.

## **Článok 19**

### **Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
  - a) možnosť využívať telefonické, faxové a internetové spojenia zamestnávateľa pre činnosť odborovej organizácie,
  - b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
  - c) 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 vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
  - d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 3 dní v roku
- členovia komisie BOZP 3 dní v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dní v roku
- členovia orgánov OZPŠ a V 2 dní v roku

4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 3 dní v roku
- členovia komisie BOZP 3 dní v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dní v roku
- členovia orgánov OZPŠ a V 2 dní v roku

## Článok 20

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

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

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

1.	§ 39 ods.2 ZP	vydanie predpisov a pravidiel o BOZP
2.	§ 87 ods.2 ZP	nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
3.	§ 88 ods.1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
4.	§ 90 ods.4 ZP	určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien
5.	§ 90 ods. 10 ZP	určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času
6.	§ 91 ods.2 ZP	určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia
7.	§93 ods.3 ZP	odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni
8.	§97 ods.6 a 9 ZP	určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
9.	§ 98 ods.9 ZP	vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov
10.	§ 111 ods.1 ZP	prijatie plánu dovolení na príslušný rok
11.	§ 111 ods.2 ZP	určenie hromadného čerpania dovolenky
12.	§ 142 ods.4 ZP	vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu
13.	§ 144 ods.7 ZP	rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
14.	§ 240 ods.8 ZP	výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana

15.	§ 12 zákona 552/2003 Z. z	vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
16.	§ 3, § 7 ods. 3 zákona o soc. fonde	určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

1.	§ 29 ods. 1 ZP	jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov
2.	§ 47 ods. 4 ZP	o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz za .....
3.	§ 48 ods. 8 ZP	o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
4.	§ 49 ods. 6 ZP	o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas
5.	§ 73 ods. 2 ZP	potrebné informácie pri hromadnom prepúšťaní
6.	§ 73 ods.2 a 4 ZP	o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
7.	§ 98 ods. 7 ZP	o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci
8.	§ 229 ods.1 ZP	rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov
9.	§ 229 ods. 2 ZP	poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

1.	§ 86 ods. 1 ZP	rovnomé rozvrhnutie pracovného času
2.	§ 29 ods. 1 ZP	opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
3.	§ 73 ods.2 a 4 ZP	o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
4.	§ 74 ZP	výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom
5.	§ 94 ods.2 ZP	nariadenia práce v dňoch prac. pokoja
6.	§ 98 ods. 6 ZP	organizáciu práce v noci
7.	§ 141a ZP	dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi

8.	§ 152 ods.7 písm. a) ZP	stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky , prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci
9.	§ 152 ods.7 písm. b) ZP	umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom
10.	§ 152 ods.7 písm. c) ZP	rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie
11.	§ 153 ZP	opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie
12.	§ 159 ods. 4 ZP	opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
13.	§ 191 ods. 4 ZP	požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak náhrada škody presahuje 33,19 €
14.	§ 198 ods. 2 ZP	rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania
15.	§ 237 ods.2 písm. a) ZP	stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť
16.	§ 237 ods.2 písm. b) ZP	zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
17.	§ 237 ods.2 písm. c) ZP	rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
18.	§ 237 ods.2 písm. d) ZP	organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
19.	§ 237 ods.2 písm. e) ZP	opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady v zmysle § 239 ZP.

## Článok 21

### Závazky 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 v zmysle § 230 ZP.

## Článok 22

### 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. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č.309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 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) zarad'ovat' 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, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,
- d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- 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) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
- l) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
- m)kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZPŠ a V (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

## Článok 23

### Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
  - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, 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,
  - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,
  - f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach
  - g) alebo pri pracovných postupoch.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
  - a) Raz do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
  - b) Raz za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

## **Článok 24**

### **Zdravotná starostlivosť**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
  - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
  - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
  
- 2) Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - a) od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - b) od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu
  
- 3) Zamestnávateľ zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným 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.

## **Článok 25**

### **Stravovanie**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku vo vlastnej školskej jedálni, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
  
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnej školskej jedálni. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnanci,

ktorým začína pracovný úväzok od 11:00 hod. a odpracujú viac ako 4 hodiny majú nárok na hlavné jedlo, v daný deň v čase obeda, podávané v školskej jedálni.

- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 1,5 € na jedno hlavné jedlo.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie, ak :
  - e) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
  - f) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
  - g) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo stravovacom zariadení iného zamestnávateľa.

## **Článok 26**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.1 písm.c) zákona č. 552/2003 Z. z. a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

- 3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
  - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
  
- 4) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi , ktorého pracovný pomer trvá len v období školského vyučovania pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu pol dňa pracovného voľna za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru.
  
- 5) Poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 a 4 tohto článku čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

## **Článok 27**

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

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelením vo výške 1% a
  - b) ďalším prídelením vo výške 0,35%zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
  
- 2) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 1, ktorá je súčasťou tejto KZ.

## Štvrtá časť

### Článok 28

#### Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. júla a za celý rok do 15. januára v príslušnom roku.
- 2) Táto KZ nadobúda účinnosť od 1. februára 2024, pričom podmienkou účinnosti KZ je jej predchádzajúce zverejnenie na sídle zamestnávateľa www.Spojená škola, Pod Papierňou 2671, Bardejov
- 3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
- 4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bardejove dňa 31. januára 2024

---

Mgr. Jana Mydlová  
zástupca odborovej organizácie

---

Mgr. Božena Haburčáková  
štatutárny zástupca zamestnávateľa