

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2024**

**uzatvorená medzi zmluvnými stranami**

**Základnou organizáciou OZPŠaV pri Spojenej škole J Henischa Bardejov  
,Slovenská 5 zastúpenou PaedDr. Stanislavom HAVRIŠOM,  
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej  
zmluvy podľa článku 2/1e stanov základnej organizácie a na základe  
plnomocenstva zo dňa 7.3.2024 (ďalej odborová organizácia)**

**a**

**Spojenou školou Juraja Henischa, Slovenská 5, Bardejov, IČO: 42 035 261  
Slovenská 5, 085 01 Bardejov  
zastúpenou  
RNDr. Jozefom SOBEKOM povereným riaditeľom školy  
(ďalej zamestnávateľ)**

## Obsah

Prvá časť: <i>Úvodné ustanovenia</i> .....	3
Článok 1: Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy .....	3
Článok 2: Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa.....	3
Článok 3: Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy .....	3
Článok 4: Zmena kolektívnej zmluvy .....	4
Článok 5: Archivovanie kolektívnej zmluvy .....	4
Článok 6: Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou.....	4
Druhá časť: <i>Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy</i>	4
Článok 7: Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť .....	4
Článok 8: Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu.....	6
Článok 9: Odstupné a odchodné.....	7
Článok 10: Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie .....	8
Článok 11: Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe .....	8
Článok 12: Pracovný čas zamestnancov .....	8
Článok 13: Dovolenka na zotavenie.....	9
Tretia časť: <i>Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán</i> .....	9
Článok 14: Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie.....	9
Článok 15: Riešenie kolektívnych sporov .....	9
Článok 16: Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností .	10
Článok 17: Zabezpečenie činnosti odborových orgánov .....	10
Článok 18: Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti .....	11
Článok 19: Záväzky odborovej organizácie .....	13
Článok 20: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.....	13
Článok 21: Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP .....	14
Článok 22: Zdravotná starostlivosť .....	15
Článok 23: Starostlivosť o deti zamestnancov .....	15
Článok 24: Stravovanie .....	15
Článok 25: Ochrana pracovných miezd a skončenie pracovného pomeru.....	16
Článok 26: Starostlivosť o kvalifikáciu.....	17
Článok 27: Tvorba sociálneho fondu, jeho výška a použitie fondu. ....	17
Štvrtá časť.....	17
Článok 28: Záverečné ustanovenia .....	17
Príloha 1: <i>P l n o m o c e n s t v o</i> .....	19
Príloha 2: <i>Tvorba sociálneho fondu, výška fondu a použitie fondu</i> .....	20
Čl.1: Všeobecné ustanovenia .....	20
Čl.2: Rozpočet sociálneho fondu .....	20
Čl. 3: Použitie a čerpanie sociálneho fondu .....	21

## **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.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2/1 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 7.3.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána PaedDr. Stanislava Havriša, predsedu odborovej organizácie. Plnomocnenstvo zo dňa 7.3.2024 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 17.08.2006. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „POZ“.

### **Článok 2: Uznatie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 3: Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína 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.

(4) Platnosť KZ končí dňom 31. decembra 2024, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne.

(5) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

#### **Článok 4: Zmena kolektívnej zmluvy**

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

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7, 9, 10 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**

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 dvoch 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. KZ bude zverejnená na webovej adrese [www.ssjh.sk/odbory](http://www.ssjh.sk/odbory), pod heslom ssjh.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

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

#### **Článok 7: Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 1,3% až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ).

(2) 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 24%,

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 24%, ( § 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 24%,

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 24%,

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

(6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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 prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 3 až 5 tohto článku. (§ 19 OVZ).

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu. ( § 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(8) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

(9) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

(10) 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. (§ 10 OVZ).

(11) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré budú k dispozícii u vedúcich jednotlivých úsekoch.

(12) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky) alebo znížením mzdového limitu školy.

(13) 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 kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

(14) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, patrí príplatok vo výške najviac 20,-Eur.

## **Článok 8: Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť výber členských príspevkov členov základnej odborovej organizácie formou zrážky z platu a tieto v pravidelných mesačných intervaloch odvádzať na určený účet odborovej organizácie.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje predkladať odborovej organizácii raz štvrťročne najneskôr v 25. deň v mesiaci po ukončení predchádzajúceho štvrťroka výkaz o súhrne čistých miezd členov odborovej organizácie, zrazených príspevkov členov odborovej organizácie a odvedených príspevkoch pre odborovú organizáciu, všetko v členení po jednotlivých mesiacoch.

### **Článok 9: 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako

70%, alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah stanovený v § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

### **Článok 10: Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(2) Príspevok zamestnávateľa na DDS sa môže zmeniť v prípade zmeny objemu zúčtovaných plátov.

(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 11: Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ). Jedná sa o tieto pracovné činnosti:

- a.) s prevahou fyzickej práce: vrátna služba, upratovanie, bežná oprava a údržba, údržba a elektrických, signalizačných, kúrenárskych a vodovodných zariadení, dozor nad prevádzkou telocvične, skladník, vodič, pracovník pre výdaj náradia
- b.) s prevahou duševnej práce: zástupca riaditeľa pre TEČ, samostatný odborný ekonóm, mzdový účtovník, samostatný odborný pracovník, vedúci prevádzkového úseku, prevádzkový pracovník – skladník, personálny a administratívny referent, vedúci VTK.

### **Článok 12: 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) Zamestnávateľ môže povoliť pedagogickým zamestnancom vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.



### **Článok 13: Dovolenka na zotavenie**

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 33 rokov. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je 9 týždňov v kalendárnom roku. (podľa KZVS)

(2) Zamestnávateľ poskytne 3 dni náhradného voľna ako náhradu zamestnancom, ktorí majú nárok na pracovný odev podľa smernice o ochranných prostriedkoch a zamestnancom, ktorí potrebujú pracovný odev podľa prevádzkových poriadkov (napr. : telocvičňa, údržba, laboratória, MOV,...) lebo organizácia nezabezpečuje jeho pravidelné čistenie./ v dochádzke označí symbolom KZ/.

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

#### **Článok 14: 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 15: Riešenie kolektívnych sporov**

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej

zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

### **Článok 16: 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 (§ 13 ods.5 ZP).

### **Článok 17: 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 §-u 240 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, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu (sekretariát – fax, telefón, DPV – telefón, internet, zborovňa TV – internet),

c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,

d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,

e) 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.

f) 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.

(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.

### **Článok 18: Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

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

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - b) o dôvodoch prechodu
  - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za..... (§ 47 ods. 4 ZP),
  - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
  - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),
  - pri hromadnom prepúšťaní o
    - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
    - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
    - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
    - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
    - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
  - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2a 4 ZP),
  - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
  - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov (§ 229 ods. 1, 2 ZP);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
  - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
  - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
  - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
  - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
  - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 7 písm. a/ ZP),
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b/ ZP),
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c/ ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP),
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP),
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP),

- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);

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

### **Článok 19: 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 20: 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, 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 zaistením 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 OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

### **Článok 21: Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

**a/** kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

**b/** kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolenia, prípadne ich sami vyšetřovať,

**c/** požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch.

**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,

- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
  - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

### **Článok 22: Zdravotná starostlivosť**

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.

**c/** po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

**d/** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).

**e/** 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 23: Starostlivosť o deti zamestnancov**

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

### **Článok 24: Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(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 0,80 € na jedno hlavné jedlo.

## **Článok 25: Ochrana pracovných miest a skončenie pracovného pomeru**

(1) O kumulácii, rušení alebo vytváraní pracovných miest zamestnávateľ vopred informuje príslušný odborový orgán.

(2) Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto ešte predtým, než bude ponúknuté prostredníctvom úradu práce /ÚP/ alebo inzerátom inej fyzickej osobe.

(3) Povinnosťou zamestnávateľa pri obsadzovaní pracovného miesta je dodržiavať zákon č. 552/2003 v znení neskorších predpisov, o výkone práce vo verejnom záujme, zákon č. 553/2003 v zn. nesk. predpisov, o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo VZ a zákon č. 317/2009 v znení neskorších predpisov o pedagogických zamestnancov.

(4) Ak prejaví záujem o uvoľnené pracovné miesto viac uchádzačov spomedzi zamestnancov, ktorí budú spĺňať podmienky pre výkon uvoľnenej pracovnej pozície, zamestnávateľ uprednostní uchádzača, ktorého pracovné miesto sa v blízkej budúcnosti bude rušiť z dôvodov organizačných alebo kumuluje pracovné miesto. Na pracovisku pre zamestnancov so ZPS vykoná také opatrenia na pracovisku, aby ich bolo možné preradiť na iný druh práce. Tento postup sa nevzťahuje na skončenie PP z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a, b, e ZP.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že neskončí PP podľa § 63 ods. 1 písm. b u zamestnancov, ktorým do dovŕšenia stanoveného dôchodkového veku nechýba viac ako 5 rokov.

(6) Skončenie pracovného pomeru

(1) Zamestnávateľ je oprávnený skončiť PP so zamestnancom len z dôvodov uvedených v ZP alebo dohodou so zamestnancom a v súlade s pracovným poriadkom zamestnávateľa.

(2) Pri skončení PP z dôvodu zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho častí, písomného rozhodnutia zamestnávateľa o nadbytočnosti zamestnanca z dôvodu zmeny jeho úloh, technického vybavenia a o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo iných organizačných zmenách zamestnávateľ je povinný postupovať v súlade so ZP a KZ.



## **Článok 26: Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ 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 a odbornému 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.
- (c) ustanovenia obsiahnuté v článku 3 písmena a, b platia iba vtedy, ak je zamestnanec zaradený v pláne kontinuálneho vzdelávania školy.

(4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a). (§ 54 ods. 4 zákona POZ)

## **Článok 27: Tvorba sociálneho fondu, jeho výška a použitie fondu.**

(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 0,25%  
zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

## **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. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

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

V Bardejove dňa 9.4.2024

-----  
základná organizácia

-----  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

## **Príloha 1: P l n o m o c e n s t v o**

Základná organizácia OZPŠaV pri Spojenej škole Juraja Henischa, Slovenská 5, Bardejov na základe uznesenia z výročnej členskej schôdze ZOOZ zo dňa 7.3.2024, ktorý je aj štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto PaedDr. Stanislava HAVRIŠA, predsedu ZO, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2024, ako ho aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

Plnomocenstvo prijímam.

Bardejov 7.3.2024

.....  
PaedDr. Stanislav HAVRIŠ

Bardejov 7.3.2024

.....  
za Výbor ZOOZ

## **Príloha 2: Tvorba sociálneho fondu, výška fondu a použitie fondu.**

### **Čl.1: Všeobecné ustanovenia**

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

/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.

/5/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

/6/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/7/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa pán Ján Pavlus a predseda odborovej organizácie.

### **Čl.2: Rozpočet sociálneho fondu**

Rozpočet sociálneho fondu bude tvoriť príloha tejto KZ.

Príloha bude obsahovať nasledujúce údaje:

/ 1/ Tvorba soc. fondu

- a/ povinný prídel vo výške 1%
- b/ ďalší prídel 0,25 % podľa §3 odst.1b
- c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov

**Spolu:**

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu

- a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. predpisom
- b/ dary
- c/ exkurzno-vzdelávacie zájazdy
- d/ telovýchova a zdravotná starostlivosť
- e/ kultúrna, spoločenská a športová činnosť

**Spolu:**

### Čl. 3: Použitie a čerpanie sociálneho fondu

#### Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,80 €.

#### Dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.

#### Sociálna výpomoc nenávratná

(1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

(2) Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 100,- €.

(3) Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov, ak sa ich deti sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov alebo sú telesne, zmyslovo a mentálne postihnuté, vo výške:

- pri 1 dieťati 50,- €
- pri 2 deťoch 80,- €
- pri 3 a viac deťoch 100,- €,

(4) Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

(5) Na doplatok za lieky pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 30,- € jedenkrát ročne.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom
- lekárska správa.

#### Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 70,- €
- za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 100,-€
- za záchranu života vo výške 150,- €
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu do výšky 25,-€.
- na zakúpenie darčkových poukážok pri rôznych spoločenských a udalostiach a sviatkoch

**Exkurzno-vzdelávacie zájazdy**

Zo sociálneho fondu sa budú hradit' náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškolo'ovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do sumy 100,- €. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

**Telovýchova**

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, podľa plánu práce.

**Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť**

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

.....  
zamestnávateľ

.....  
odborová organizácia