

Základná organizácia OZ PŠ a V pri SSOŠS Poprad,
zastúpená jej predsedníčkou Ing. Danou Mydlárovou

a

Zamestnávateľom: SSOŠS Poprad,
1. zastúpenou jej riaditeľkou Ing. Máriou Krempaskou, MBA

uzatvárajú podľa § 231 Zákonníka práce a Zákona č. 2/1991 o kolektívnom
vyjednávani v znení neskorších predpisov

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
na rok 2024

Jún 2024

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenie

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa Zákona č. 83/1990 o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5, ods. 6 prvej vety stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 3. 9. 2008. 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 odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov skratka „OVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť KZ

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovných pomerov. Účinnosť tejto KZ sa začína 1. júna 2024 a končí dňom podpísania novej KZ, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná inak.
3. Táto KZ je záväzná pre obidve strany, ktoré ju uzavreli, prípadne i pre ich právnych nástupcov.
4. Kolektívna dohoda je záväzná pre zmluvné strany.

5. Táto KZ je uzatvorená aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.
6. Súbežne s touto kolektívnou zmluvou platí kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá platí pre zamestnancov i zamestnávateľa vo všetkých jej ustanoveniach.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode 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, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré určujú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu, rozpočtových opatrení na jednotlivé roky a finančných možností zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvnou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch 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 podpísania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.
3. Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady

Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov (§8 Zákona č. 553/2003 Z. z. v znp).

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 (§9 Zákona č. 553/2003 Z. z. v znp).
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 zmennosť

Zamestnancom, ktorí majú rozvrhnutý pracovný čas tak, že pracujú v dvojzmennej prevádzke sa určuje príplatok od 1,3% do 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf podľa §13 Zákona č. 553/2003 Z. z. v znp. Príplatok bude mesačne vyplácaný týmto zamestnancom v sume 20,00 eur: kuriči a údržbári, informátori, majstri OV v dvojzmennej prevádzke.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Patrí v zmysle Zákona č. 553/2003 Z. z. §13a) v znení neskorších predpisov triednemu učiteľovi, uvádzajúcemu pedagogickému zamestnancovi.

Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí podľa § 16 Zákona č. 553/2003 Z.z. v znp za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu (informátori, kuriči a pod.), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §123 ods.1 Zákonníka práce.

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi patrí podľa § 17 Zákona č. 553/2003 Z. z. v znp za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu (kuriči, informátori a pod.), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §122 a) a b) ods. 1 Zákonníka práce.

Príplatok za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí podľa § 18 ods.1 Zákona č. 553/2003 Z.z. v znp za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu (informátori, údržbári a pod.)
2. Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna. V tom prípade príplatok podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce, patrí zamestnancovi príplatok podľa odseku 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

Plat za prácu nadčas (Zákon č. 553/2003 Z. z. § 19)

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšenú o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca sa považuje za jednu hodinu práce nadčas (Nariadenie vlády SR č. 32/2022 Z.z.).
2. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín (§ 97 ods. 7 Zákonníka práce). Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín (§ 97 ods.10 Zákonníka práce). Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno.

Osobný príplatok

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi osobný príplatok (§ 10 ods. 3 Zákona č. 553/2003 v znp), ktorého výška je podľa finančných možností zamestnávateľa. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 ods. 5 Zákona č. 553/2003 Z. z. v znp). Osobný príplatok novoprijatým zamestnancom počas skúšobnej doby zamestnávateľ nemusí priznať.

Príplatok za profesijný rozvoj (§153 ZP, §14e Zákona č. 553/2003 v znp)

1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérnom systéme podľa osobitného predpisu patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume od 3 % do 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený na základe získaných osvedčení. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
2. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ priznáva od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal osvedčenie o absolvovaní vzdelávania.
3. Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. 8. 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. 8. 2026 (§ 32g Zákona č. 553/2003 Z. z. v znp).
4. Financovanie profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov poskytuje zamestnávateľ v súlade s plánom profesijného rozvoja (§ 63 Zákona č. 138/2019 Z. z.).

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca (§ 14c Zákona č.553/2003 Z. z. v znp)

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.

Príplatok uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho odborného zamestnanca (§ 13b Zákona č.553/2003 Z. z. v znp)

Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 14% (v prípade dvoch a viacerých začínajúcich zamestnancov mu patrí 8%). Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Odmena

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu v súlade s § 20 Zákona č.553/2003 Z. z..
2. Pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov zamestnanca poskytne zamestnávateľ zamestnancovi jeden funkčný plat.

3. Pri dosiahnutí životného jubilea 60 rokov zamestnanca poskytne zamestnávateľ zamestnancovi finančnú sumu/odmenu vo výške 350 eur.
4. Odborová organizácia vyplatí pri príležitosti dožitia 50 rokov zamestnancovi, ktorý je členom OZ 30,00 eur a venuje mu kvetinový dar v hodnote 20,00 eur.
5. Za odpracovaných 20, 30 a 40 rokov v SSOŠS, SNP 1253, 058 01 Poprad vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi finančnú sumu/odmenu vo výške 100, 200 a 300 eur v závislosti od dĺžky trvania jeho pracovného pomeru u tohto zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ poskytne finančné ocenenie zamestnancovi – darcovi krvi v závislosti od druhu získanej Jánskeho plakety (bronzová, strieborná, zlatá) a to vo výške 100, 200 alebo 300 eur.
7. Zamestnávateľ môže v prípade priaznivej finančnej situácie vyplatiť zamestnancom jednorazovo nepeňažný príspevok vo forme platobných poukázok podľa § 5 ods. 7 zákona č. 595/2003 Z.z. zákona o dani z príjmov v platnom znení v jednotnej výške pre zamestnanca s pracovným úväzkom najmenej 1,0 a v prepočítanej výške na zamestnanca s nižším pracovným úväzkom.

Článok 8

Výplata platu, zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 8. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ na základe súhlasu zamestnanca bude vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 1% z čistého mesačného príjmu, vždy do 8. dňa v mesiaci.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Podľa čl. II ods.4 KZ vyššieho stupňa na obdobie od 01. 01. 2023 – 31. 08. 2024 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v §76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu.
2. Podľa § 76 ods.1 ZP zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoved'ou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), b) ZP 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** v sume:

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

Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne.

3. Podľa §76 ods.2 ZP zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo 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 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne.

4. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, **odchodné** v sume 1 funkčného platu **nad stanovený nárok ZP**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

5. Zamestnancovi patrí po skončení pracovného pomeru **odchodné** v sume jeho funkčného platu nad stanovený rozsah ZP, ak mu bol priznaný **predčasný starobný dôchodok** na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

6. **Odchodné** zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

7. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods.1 Zákonníka práce.

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) v poisťovniach, s ktorými má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu je 2,5% z objemu zúčtovaných (hrubých) plátov zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou.
3. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel (§58 ods. 2 Zákona č. 650/2004 Z. z.)

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

1. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.
2. Podľa čl. II, ods.1 KZ vyššieho stupňa (a v zmysle §85 ods.8 Zákonníka práce) je pracovný čas určený 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.
3. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov je 37 a ½ hodiny. Pozostáva z času, počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a z času, počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou podľa pracovného poriadku, ktorý schvaľuje riaditeľ školy po prerokovaní s výborom ZO OZ. Riaditeľ môže povoliť ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska za podmienok stanovených v pracovnom poriadku školy a školského zariadenia (§7 Zákona č.138/2019 Z. z.).
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy a voľno bez náhrady mzdy v súlade so Zákonníkom práce.

5. Zamestnávateľ poskytne nepedagogickým zamestnancom v druhom polroku kalendárneho roka 2024 pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu jeden deň nad rámec zákonom určenej dovolenky.
5. Zamestnávateľ v čase riešenia nepriaznivej epidemiologickej situácie (v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu a výnimočného stavu a 2 mesiace po jeho skončení) postupuje podľa § 250b ZP v znení neskorších predpisov (novela ZP č. 66/2020 Z. z.).
6. Zamestnávateľ počas krízovej situácie postupuje vo vzťahu k pracovnému pomeru na dobu určitú podľa Zákona č. 157/2020 Z. z. (novela ZP).
7. V bode 6 a 7 ide o špeciálne ustanovenia, ktoré sa počas tohto obdobia uplatňujú prednostne pred ďalšími ustanoveniami Zákonníka práce.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

Podľa článku II, ods. 2 KZ vyššieho stupňa základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, majstrov odbornej výchovy je deväť týždňov v kalendárnom roku.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v Zákone č.2/1991 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 14

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).

Článok 15

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 povinností vyplývajúcich z uplatnenia § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie:
 - a) uhradiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod./na svoj náklad,
 - b) poskytnúť 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,
 - c) poskytnúť priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných 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 pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne

novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).

4. Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).

Článok 16

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146, 147 a 148 ZP a Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) zabezpečovať potrebné ochranné osobné prostriedky (ďalej len OOP), udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické, ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárii,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
 - f) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - g) vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,

- i) poskytovať zamestnancom ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov bezplatné používanie potrebných OOP, umývadie, čistiace, dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv,
- j) OOP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- k) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OOP,
- l) dbať na dodržiavanie §7 Zákona o ochrane nefajčiarov č. 377/2004 Z. z.. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia ustanoveného osobitnými predpismi a určiť zákaz fajčenia v priestoroch SSOŠ,
- m) zveľaďovať a zvyšovať estetickú úroveň jednotlivých pracovísk (oddychová zóna, kabinety, zborovne, miestnosť pre styk s verejnosťou, knižnica a pod.).

Článok 17

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úroveň BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - jedenkrát do roka rozsah a podmienky poskytovania OOP v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP.

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania

1. Pracovný pomer môže zamestnávateľ alebo zamestnanec skončiť:
 - a) dohodou,
 - b) výpoveďou,
 - c) okamžitým skončením pracovného pomeru,
 - d) skončením pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu,
 - e) skončením v skúšobnej dobe.
2. Pre účely rozviazania pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce § 63 ods. 2 sa bude

považovať za:

a) Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny

- je ojedinelé neúmyselné nesplnenie povinností vyplývajúcich z pracovnej náplne, z pracovného poriadku alebo iných interných smerníc.

b) Závažné porušenie pracovnej disciplíny

- opustenie pracoviska počas pracovnej doby bez súhlasu a vedomia nadriadeného zamestnanca,
- vykonanie prác pre seba, alebo pre iné osoby v pracovnom čase bez predchádzajúceho povolenia,
- neospravedlnená absencia,
- nenastúpenie do zamestnania pre preukázateľnú indispozíciu po predchádzajúcom požití alkoholických nápojov alebo iných omamných látok,
- majetkové a morálne delikty na pracovisku,
- hrubé alebo osobu znevažujúce správanie zamestnanca k žiakom, svojim nadriadeným, spolupracovníkom, pracovníkom kontroly, revízie, príp. iným zamestnancom pri výkone ich činnosti,
- opakujúce sa neskoré príchody do zamestnania alebo predčasné odchody z pracoviska, resp. nepravdivá registrácia pracovného času,
- nesplnenie určených pracovných úloh,
- čerpanie dovolenky bez predchádzajúceho súhlasu nadriadeného, alebo oneskorený návrat z riadnej povolenej dovolenky bez predchádzajúceho vyrozumienia nadriadeného a zdôvodnenia,
- bezdôvodné neuposlušnosť výzvy oprávneného zamestnanca (riaditeľa, v prípade jeho neprítomnosti jeho zástupcu, bezpečnostného technika alebo príslušného orgánu štátnej alebo verejnej správy) aby zamestnanec z dôvodu BOZP podrobil skúške na požitie alkoholických nápojov alebo k zisteniu požitia omamných látok,
- bezdôvodné odmietnutie oprávnených požiadaviek pracovníkov kontroly, revízie alebo štátneho dozoru pri výkone činnosti, resp. bránenie výkonu týchto činností,
- vedomé porušenie všeobecne platných právnych predpisov a noriem zamestnancom pri plnení pracovných povinností,
- použitie alkoholu a ostatných omamných látok počas pracovnej doby, príchod zamestnanca do zamestnania pod vplyvom alkoholu alebo omamných látok,
- neospravedlnená absencia v zmysle ZP,
- krádež majetku organizácie, resp. pokus o krádež,
- úmyselné alebo vedomé spôsobenie škody organizácie,
- nesplnenie pracovných povinností alebo iné porušenie pracovnej disciplíny s vážnym dopadom na plnenie úloh organizácie,
- porušenie mlčanlivosti zodpovedných zamestnancov o platových nárokoch a odmenách zamestnancov,
- porušenie právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a predpisov o požiarnej ochrane s vážnymi dôsledkami,
- porušenie zákazu fajčenia v objektoch školy.

Ukončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný prerokovať s odborovou organizáciou.

3. Pedagogický zamestnanec bude hodnotený podľa presne určených kritérií, ktoré budú uvedené v pracovnom poriadku schválenom riaditeľom školy a odborovou organizáciou.

Článok 19

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

1. umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
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:
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 Zákona č. 462/2003 Z. z.).

Článok 20

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, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny 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 (§152 ods. 1 a 2 ZP).
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 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 (§152 ods. 3 ZP).

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 0,50 € na jedno hlavné jedlo.
5. Zamestnávateľ umožní stravovať sa v školskej jedálni aj dôchodcom a rodinným príslušníkom za plné náklady.
6. V prípade uzavretia školskej jedálne poskytne zamestnávateľ zamestnancom finančný príspevok na stravné podľa § 152 ZP.
7. V prípade nariadenej práce z domu (home office) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu stravného, ak jeho pracovná doba trvá viac ako 4 hodiny (§152 ZP) na základe výkazu o vykonanej práci.

Článok 21

Poskytovanie služieb

Organizácia umožní podľa svojich prevádzkových možností a za dodržania príslušných stanovených podmienok zamestnancom využívať stroje, zariadenia a priestory SSOŠS Poprad v tejto oblasti poskytovania služieb za úhradu:

- prevoz tovaru a materiálu,
- nákup cukrárenských výrobkov,
- opravy a údržba motorových vozidiel,
- zhotovenie kovových výrobkov – inštalačné práce,
- oprava elektrických spotrebičov (na zákazku),
- využívanie športovísk pre zamestnancov,
- umožnenie prístupu všetkých zamestnancov k internetu bezplatne,
- zapožičanie športových potrieb,
- poskytovanie kaderníckych a holičských služieb,
- poskytovanie parkovacích miest pre zamestnancov školy v areáli školy za poplatok, ktorý zamestnávateľ prejedná so zástupcami odborov,
- poskytovanie parkovacích miest pre členov ZO OZ so zľavou 50% z poplatku ostatných zamestnancov školy.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii v súlade s plánom profesijného rozvoja.
2. Účel kvalifikačného vzdelávania sa preukazuje kópiou plánu profesijného rozvoja, kópiou ročného plánu vzdelávania opatrenou odtlačkom pečiatky zamestnávateľa a podpisom štatutárneho zástupcu zamestnávateľa alebo dohodou o zvyšovaní kvalifikácie uzatvorenou podľa §155 ZP.

3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu v súlade s plánom profesijného rozvoja, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
4. 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.

Článok 23

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 0,25%zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Použije sa:
 - a) príspevok pre zamestnancov SSOŠS na občerstvenie na tieto akcie:
 - záver školského roka / jún 5,00 eur,
 - záver kalendárneho roka / december 10,00 eur,
 - oslava dňa učiteľov / marec 9,00 eur.Príspevok bude po schválení zúčtovaný na základe prezenčných listín.
 - b) úhrada za
 - vstupné prehliadky novoprijatých zamestnancov,
 - preventívne prehliadky zamestnancov kategórie R,
 - povinnú výstupnú prehliadku v prípade, že zamestnanec ukončí pracovný pomer zo zdravotných dôvodov.
3. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť z fondu príspevok podľa možností aj na ďalšiu realizáciu školskej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnanca.
4. Sociálny príspevok pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti) alebo zamestnanca sa poskytne jednorazovo vo výške 300,00 eur.
5. Zamestnávateľ v spolupráci so ZO OZ zabezpečí evidenciu a rovnomerné čerpanie sociálneho fondu na každého zamestnanca. Na konci kalendárneho roka zostatok prostriedkov v sociálnom fonde zamestnávateľ prerozdelení zamestnancom podľa Zákona 152/1994 – Tvorba a použitie sociálneho fondu v súlade so Zákonom č.365/2004 Z. z.

o rovnakom zaobchádzaní a to tak, aby ostala vo fonde rezerva.

6. ZO OZ pri SSOŠS Poprad racionálne použije finančné prostriedky z príspevkov na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania, ako aj na úhradu nevyhnutných materiálo - technických prostriedkov (papiere, písacie potreby...).

Článok 24

Vzt'ahy medzi SSOŠS Poprad a ZO OZ PŠ a V

SSOŠ bude ZO OZ poskytovať informácie o:

- a) pracovnom poriadku a jeho zmene, ktorý vypracováva zamestnávateľ a ktorý je platný len s podpisom príslušného odborového orgánu,
- b) možnostiach ďalšieho vzdelávania, rekvalifikácie a perspektív zamestnancov,
- c) postupoch pri vybavovaní sťažností zamestnancov,
- d) rozhodnutiach, ktoré by mohli priamo alebo nepriamo ovplyvniť situáciu zamestnancov.

Článok 25

Odborová ochrana

1. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
2. Zamestnávateľ nebude viazať zamestnanie na podmienku, že nebude členom odborovej organizácie alebo prestane byť členom ZO OZ.
3. Organizácia nesmie uvoľniť zamestnanca alebo ho postihnúť inými sankciami pre jeho účasť na odborovej činnosti mimo pracovného času alebo so súhlasom nadriadeného v pracovnom čase.
4. Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.
5. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov (§ 240, ods. 9 a ods. 10 Zákonníka práce).

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 26

Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v šiestich exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po troch podpísaných exemplároch.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Poprade, dňa 31.05.2024

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa