

Odborné učilište internátne, Šrobárova 20, 058 01 Poprad

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROKY 2023, 2024

Marta Švirlochová – predseda ZO OZ
Mgr. Ingrid Vokuličová – riaditeľ školy

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2023, 2024

zmluvné strany:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Odbornom učilišti internátnom v Poprade zastúpená Martou Švirlochovou – predsedkyňou ZO OZ

a

Odborným učilišťom internátnym, Šrobárova 20 v Poprade, zastúpené Mgr. Ingrid Vokuličovou – riaditeľkou školy.

Prvá časť Úvodné ustanovenie

Čl.1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl.5, ods. 7 prvej vety stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.12.1993.
3. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie Odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ namiesto označenia Kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov „ZVZ“ a namiesto Kolektívnej dohody na rok 2023,2024 „KD“.

Čl.2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230,231,232 a 233 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.

Čl. 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 vykonaných mimo pracovných pomerov.
3. Účinnosť tejto KZ sa začína 1. januára 2023 a končí 31. 08. 2024, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná ináč.

Čl. 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 zakladajú finančné nároky, v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na rok 2023,2024. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Čl. 5

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

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

Čl. 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 15 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej podpísania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 41 ods. 1 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z Kolektívnej zmluvy

Čl. 7

Príplatky a náhrady

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu v sume podľa zákona v rámci rozpätia od 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
2. Osobný príplatok sa poskytuje zamestnancovi za ocenenie mimoriadnych schopností, pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Limit osobného príplatku úzko súvisí s rozpočtom školy, nemôže prekročiť 20 % platovej tarify najvyššieho stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Osobný príplatok nie je nárokovateľná zložka mzdy.
3. Výšku náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca je obdobie od 1. – do 3. dňa 25% denného vymeriavacieho základu a v období od 4. dňa - do 10. dňa 55 % denného vymeriavacieho základu / z. 462/03 Z.z. §8 ods. 2 /.
4. Zamestnávateľ postupuje pri odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2023.
Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.
5. V opodstatnených prípadoch pri určovaní platovej tarify môže zamestnávateľ použiť §7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
6. Základná stupnica platových taríf pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %.
Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Čl. 8

Odmeny

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa § 20, zákona 553/2003 Z.z.

- pri dosiahnutí veku 50 a 60 rokov do výšky jeho funkčného platu, ak v organizácii odrobí najmenej tri roky a pracovný pomer má na dobu neurčitú
- pri odchode do starobného dôchodku peňažný príspevok zo sociálneho fondu vo výške 200,- €:

Čl.9

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v dvanásty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posilať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca člena OZ v prospech účtu OZ vo výške 0,50 % čistého mesačného príjmu.

Čl. 10

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodu uvedených v § 63 odst. 1 písmeno a, b, f ZP. Odstupné sa zvyšuje podľa jednotlivých bodov o jeden priemerný mesačný plat:

§ 76/1

- a) Ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov patrí odstupné dvojnásobku jeho priemerného mesačného platu
- b) Ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov patrí odstupné trojnásobku jeho priemerného mesačného platu
- c) Ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov patrí odstupné štvornásobku jeho priemerného mesačného platu
- d) Ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov patrí odstupné päťnásobku priemerného mesačného platu

§ 76/2

- a) Ak pracovný pomer trval menej ako dva roky patrí odstupné dvojnásobku jeho priemerného platu
- b) Ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov patrí odstupné trojnásobku jeho priemerného mesačného platu
- c) Ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov patrí odstupné štvornásobku jeho priemerného mesačného platu
- d) Ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov patrí odstupné päťnásobku jeho priemerného mesačného platu

- e) Ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov patrí odstupné šesťnásobku jeho priemerného platu
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi po splnení zákonných podmienok odchodné nad rámec uvedený v § 76a o jeden priemerný mesačný zárobok (teda 2 x priemerný mesačný zárobok).

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Čl. 11

Obdobie sociálneho zmieru a jeho porušenia

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 čl. 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.2/91 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Čl.12

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívny sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyrieši rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku k KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na MPSVaR SR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Čl.13

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov na vybavenie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Čl.14

Zabezpečenie činností odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činností odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a/ telefonovanie a faxové spojenie a počítačové vybavenie
- b/ miestnosť na rokovanie a zasadanie odborových orgánov
- c/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Čl.15

Súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej 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 - § 84 ZP
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok - § 111 ods. 1 ZP
 - určenie hromadného čerpania dovolení - § 111 ods. 2 ZP
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 86 ods. 1 ZP
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 87 ods. 1,2 ZP
 - určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien § 90 ods. 4,10 ZP
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas - § 97 ods. 6 a 9 ZP
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu § 142 ods. 4 ZP

- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie /zák.č. 152/94 Z.z o SF v znení neskorších predpisov a II. ods. 7 KD

b/ informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa § 23 ods. 1 ZP
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností pracovno- právnych vzťahov /dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvode prechodu pracovno- právnych ekonomických a sociálnych dôsledkov prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov/ - § 29 ods. 1 ZP
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne - § 47 ods. 4 ZP
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - § 49 ods. 8 ZP
- pri hromadnom prepúšťaní / o dôvodoch hromadného prepúšťania , o počte a štruktúre zamestnancov s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa pracovný pomer rozviaže / - § 73 ods. 2 ZP
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predĺženie hromadnému prepúšťaniu § 73 ods. 4 ZP
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci § 98 ods. 7 ZP
- o hospodárskej a finančnej situácii a predpokladanom vývoji činností zamestnávateľa § 238 ZP
- o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2023,2024 ako aj o jeho zmenách
- o použití mzdových prostriedkov poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy
- o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP - § 6 NV SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovanie OOP

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov - § 27
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa § 74 ZP
- zavedenie pružného pracovného času - § 88 ods. 1 ZP
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni § 93 ods.3 ZP
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ods. 2 ZP
- organizácii práce v noci § 98 ods. 6 ZP
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie § 153 ZP
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou - § 159 ods.4 ZP
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,- € - § 191 ods.4 ZP
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania - § 198 ods.2 ZP
- vývoj zamestnanosti, opatrenia, otázky sociálnej politiky, hygieny pracovného

- prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, predchádzanie úrazov a chorôb z povolania, ochrany zdravia - § 237 ZP
- d/ umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠVVaŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠVVaŠ č.j. 3790/97 – III./11 zo dňa 1.12.1997 najmä:
- nad stavom BOZP u zamestnávateľa - § 149 ods. 1 ZP
 - v oblasti pracovno- právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ - § 239 ZP, vyplývajúcich z KZ

2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ prac. školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činností a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu /§ 136 ZP/, najmä však:
- predseda ZO – 5 dní v roku
 - člen výboru ZO – 2 dni v roku
 - člen výboru BOZ – 2 dni v roku

Článok 16

Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle čl. 11 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 zasadnutie svojich orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia / porady vedenia / zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Článok 17

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146, 147 a 148 ZP a zák. NR SR č. 330/96 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 havárií,
- 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, umývacie, 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 to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určiť zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Článok 18

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. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP

Článok 19

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem

Článok 20

Dovolenka

1. Pedagogickým zamestnancom v roku 2023 sa výmera dovolenky priznáva v dĺžke 9 týždňov / § 103, ods. 3 ZP a II. ods. 2 KZ /.
2. Nepedagogickým zamestnancom v roku 2023 sa priznáva dovolenka v dĺžke 5 týždňov, dovolenka 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. / § 103, ods. 1, 2 ZP a II. ods. 2 KZ /
3. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nepedagogickým zamestnancom nad rozsah ustanovený v KZVS na príslušný rok o jeden týždeň t. z. na šesť a sedem týždňov podľa veku a odpracovaných rokov.

Článok 21

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.
2. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne.
3. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom / § 84 ZP /

Článok 22

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.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu sumu vo výške 55 % hodnoty jedla.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 € na jedno hlavné jedlo uvarené v školskej jedálni.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa § 152 odst. 8 písm. a) Zákonníka práce poskytnúť stravu zamestnancom aj počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce.

6. Povinnosť zamestnávateľa je poskytnúť stravu zamestnancom, ak zamestnanec vykonáva prácu v rámci pracovnej zmeny viac ako 4 hodiny aj pri (tvz. home office)
7. Ak zamestnanec nevykonáva prácu v rámci pracovnej zmeny viac ako 4 hodiny z dôvodu dovolenky, prekážky v práci na strane zamestnanca (OČR, PN, karanténa a pod.) alebo z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce. (80 %) Títo zamestnanci nemajú nárok na zabezpečenie stravy.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravu podľa výberu spôsobu stravovania v prípade, že školská jedáleň nie je v prevádzke. (t.j. poskytnutím finančného príspevku)

Článok 23 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
 2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
 3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavretú dohodu o štúdiu so zamestnávateľom, budú poskytnuté pracovné úľavy na základe žiadosti zamestnanca, v súlade so zákonníkom práce a pracovným poriadkom najviac takto:
 - a/ v rozsahu potrebnom na účasť na vzdelávaní a vykonanie každej skúšky
 - b/ 5 dní celkom na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky a vypracovanie a obhajobu záverečnej práce pri rozširujúcom vysokoškolskom štúdiu špeciálnej pedagogiky
 - c/ 3 dni celkom na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky bakalárskeho štúdia alebo na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky pri vysokoškolskom štúdiu DPS
 - d/ 5 dní celkom na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky bakalárskeho štúdia a vypracovanie a obhajobu záverečnej práce
 - e/ 3 dni na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky stredoškolského štúdia DPS alebo ŠLP
 - f/ 10 dní na prípravu a vykonanie štátnej skúšky alebo dizertačnej skúšky vysokoškolského štúdia
 - g/ V súlade s §54 zákona 317/2009 Z.z
 - 5 dní na účasť na kontinuálnom vzdelávaní pedagogického zamestnanca
 - 5 dní na prípravu a vykonanie prvej a druhej atestácie
 - 5 dní na účasť na funkčnom alebo inovačnom funkčnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho pedagogického zamestnanca
- Pracovné voľno podľa odseku 1 čerpá pedagogický zamestnanec za podmienok určených riaditeľom školy.

Článok 24

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a/ povinným prídelom vo výške 1% a
 - b/ ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 %
 - c/ spolu pre rok 2023,2024 vo výške 1,05 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov pri výkone verejnej služby zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok
2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v Smernici o tvorbe a použití sociálneho fondu.
3. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2023,2024 najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený, iba v prípade finančných prostriedkov na to určených zriaďovateľom.
5. Vyplácanie finančného príspevku zo SF je podmienené:
 - a/ pri peňažnom príspevku je podmienkou dĺžka odpracovaných mesiacov v kalendárnom roku (aliquotná časť = odpracované mesiace)
 - b/ pri nepeňažnom príspevku /vecný dar/ má zamestnanec nárok bez podmienky odpracovaných mesiacov.
6. Zamestnancovi, ktorý je darcom krvi a bola mu udelená Jánskeho plaketa, bude vyplatená odmena zo SF vo výške 50,- €.

Článok 25

Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v dvoch origináloch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden originál.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Poprade 21.12.2023

[Signature]

odborová organizácia

[Signature]

zamestnávateľ