

Kolektívna zmluva

**pre zamestnancov Spojenej školy internátnej, Breziny 256, 055 62 Prakovce
od 1.januára 2025 do 31. decembra 2025**

uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

medzi

Zamestnávateľom:

Názov:	Spojená škola internátna
Sídlo:	Breziny 256, 055 62 Prakovce
IČO:	00523461
DIČ:	2021244357
Štatutárny zástupca:	PaedDr. Drahoslava Vaščáková – riaditeľka školy

a

Odborovým orgánom:

Názov:	Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole internátnej, Breziny 256, 055 62 Prakovce
Sídlo:	Breziny 256, 055 62 Prakovce
Štatutárny zástupca:	Bc. Dominika Paulovičová - predsedníčka

(ďalej len „zmluvné strany“)

Prakovce, 01.01.2025

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

(1) Podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“) zmluvné strany uzatvárajú Kolektívnu zmluvu (ďalej len „kolektívnu zmluvu“) pre zamestnancov Spojenej školy internátnej, Breziny 256, 055 62 (ďalej len „škola“), v pracovnom pomere v škole.

(2) Kolektívna zmluva je záväzná pre školu a zamestnancov školy (ďalej len „zamestnanec“). Sociálnym partnerom školy je Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole internátnej, Breziny 256, 055 62 Prakovce (ďalej len „odborová organizácia“) v mene ktorej, pri rokovaní vystupuje jej predseda, alebo poverený člen výboru odborovej organizácie.

(3) Škola umožní pôsobenie odborovej organizácii a jej výkonným orgánom v škole a uznáva odborovú organizáciu ako oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Škola nebude diskriminovať zamestnancov, ktorí sú zvolení do funkcie v odborovej organizácii, za ich námety a kritické pripomienky a bude plne rešpektovať ich právnu ochranu podľa príslušných ustanovení osobitného predpisu. ^[1]

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Škola a odborová organizácia majú právnu subjektivitu.

(2) Škola má právnu subjektivitu založenú Zriaďovacou listinou č. 1737/95 zo dňa 30. októbra 1995. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu školy (ďalej len „riaditeľ“).

(3) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu odborovou organizáciou, vyplýva z Článku 6, Stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 25.11.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie tvorí prílohu kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Uznanie zmluvných strán

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

(2) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 Zákonníka práce, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Kolektívna zmluva upravuje práva a povinnosti zmluvných strán, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi školou a jej zamestnancami bez ohľadu na ich príslušnosť, alebo nepríslušnosť k odborovej organizácii.

(2) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú v škole v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov školy pracujúcich na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) Kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami, nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a je uzatvorená na dobu od 1. januára 2025 do 31. decembra 2025. Jej účinnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej účinnosti ktorákolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy. Kolektívna zmluva stráca účinnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy zmluvnými stranami.

(4) Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť, aby sa rokovalo o zmene alebo doplnení kolektívnej zmluvy, pričom sa postupuje podľa osobitného predpisu.^[21] Dohodnuté zmeny sa označia ako dodatok ku kolektívnej zmluve a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(5) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku kolektívnej zmluve zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto kolektívnej zmluve zmeniť aj iné ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy bez obmedzenia.

Článok 4

Oboznámenie zamestnancov školy s kolektívnou zmluvou

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje preukázateľne zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy do 15. dní od jej uzatvorenia obvyklým spôsobom.

(2) Škola oboznámi novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru s kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle ustanovenia § 47 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len "Zákonník práce").

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní právo na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie bez akéhokoľvek nátlaku.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 5

Pracovný čas zamestnancov a podmienky zamestnávania

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania škola:

a) určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne;

b) 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;

c) 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,

d) zvyšuje výmeru dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený podľa osobitného predpisu ^[3] o jeden týždeň.

(2) Škola sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov je v súlade s § 6 a § 7 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ako aj vykonávanie činnosti, ktoré môže riaditeľ povoliť pedagogickému zamestnancovi na vykonávanie ostatných činností súvisiacich s ich

priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy alebo školského zariadenia.

Článok 6

Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(2) Zamestnanec si môže preniesť nevyčerpanú časť dovolenky za príslušný kalendárny rok do nasledujúceho roka maximálne však 5 pracovných dní.

(3) Škola umožní v odôvodnených prípadoch zamestnancom čerpať dovolenku na zotavenie v počte 3. dní mimo plánu čerpania dovoleniek pre príslušný kalendárny rok.

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Zmluvní partneri sa dohodli na vyplácaní:

a) 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 zamestnanec 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. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti školy je uvedené v prílohe č. 6 zákona.

b) Príplatok za zastupovanie

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.

c) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Škola vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b ods.1 zákona).
- pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 % (§ 13b ods. 1 zákona).
- pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§13b ods. 2).
- pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený o zvýšenej o 14% (§ 13 b ods. 2 zákona).

d) Príplatok za prácu v noci

Škola vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1, Zákonníka práce. Práca v noci je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 06. hodinou.

e) Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Škola vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1, Zákonníka práce.

f) Príplatok za prácu vo sviatok

Škola vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu § 18 zákona. V prípade, ak sa škola so zamestnancom dohodnú na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna. V tomto prípade príplatok podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.

g) Príplatok za prácu nadčas

Škola 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 § 16 až § 19 zákona. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

h) Osobný príplatok

(1) Škola môže využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác

zamestnancom nad rámec pracovnej zmluvy. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca § 10 zákona.

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku škola bude zohľadňovať pri jeho priznávaní kritéria, ktoré sú súčasťou Pracovného poriadku školy.

(3) Škola sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa Článku 7, ods. 1, písm. h) ods. 1, 2, kolektívnej zmluvy určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

(4) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

(5) Škola je povinná vopred prerokovať s predsedom odborového zväzu návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

i) Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026 v zmysle § 32 g zákona.

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:

- a. 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch (ďalej len „zákon č. 138/2019 Z. z.“);
- b. 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa zákona č. 138/2019 Z. z.;
- c. 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa zákona č. 138/2019 Z. z.;
- d. 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa zákona č. 138/2019 Z. z..

(2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa Článku 7 písm. i) ods. 1 kolektívnej zmluvy škola prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3) Príplatok za profesijný rozvoj, podľa Článku 7 písm. i) ods. 1 kolektívnej zmluvy, škola prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) Škola, príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

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

j) Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

(2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3) 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 eurocentov nahor.

k) Odmeny

Škola sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. a 60. rokov veku vo výške jeho funkčného platu § 20 ods. 1 písm. c, zákona za podmienky:

(1) Odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. rokov veku vo výške 100 % jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval súvisle viac ako 5 rokov v škole.

(2) Odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. rokov veku vo výške 50 % jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval súvisle menej ako 5 rokov v škole.

(3) Škola nevyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. rokov veku, ak pracovný pomer zamestnanca ku dňu vzniku nároku t. j. ku dňu dovŕšenia veku 50. rokov netrval jeden kalendárny rok nepretržite, pričom na predchádzajúce pracovno-právne pomery sa neprihliada.

(4) Odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60. rokov veku vo výške 100 % jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval súvisle viac ako 5 rokov v škole.

(5) Odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60. rokov veku vo výške 50 % jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval súvisle menej ako 5 rokov v škole.

(6) Škola nevyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60. rokov veku, ak pracovný pomer zamestnanca ku dňu vzniku nároku t. j. ku dňu dovŕšenia veku 60. rokov netrval jeden kalendárny rok nepretržite, pričom na predchádzajúce pracovno-právne pomery sa neprihliada.

l) Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti

(1) Ak je zamestnancovi nariadená práca alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť na pracovisku, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

(2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi, nepatrí príplatok podľa §§ 16 až 18 zákona a plat za prácu nadčas podľa § 19 zákona.

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

m) Výkonnostný príplatok

(1) Škola môže zamestnancovi vykonávajúcemu pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné, s prevahou fyzickej práce poskytnúť mesačne výkonnostný príplatok podľa množstva a kvality práce.

- (2) Výkonnostný príplatok je nenárokovou zložkou platu. Škola ho môže priznať na základe písomne zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, ktorý tak môže aktuálne reagovať na zvýšený výkon a rôzne množstvo práce zamestnanca v jednotlivých mesiacoch.
- (3) Priznanie výkonnostného príplatku nevyklučuje priznať zamestnancovi osobný príplatok.

n) Náhradné voľno za prácu nadčas

- (1) Po dohode školy so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do šiestich mesiacov odo dňa ukončenia vykonanej práce nadčas.
- (2) Pedagogickí zamestnanci si môžu po dohode čerpať náhradné voľno v čase vedľajších a hlavných prázdnin, ako aj v pracovnom čase.
- (3) V čase vedľajších prázdnin môže umožniť škola preukázateľnú samovzdelávaciu a tvorivú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.
- (4) Pri nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti v mieste vykonávania práce mimo pracovného času zamestnanca poskytne škola zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu vo výške 50 % hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa škola so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.
- (5) Pri nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska v mieste trvalého bydliska mimo pracovného času zamestnanca poskytne škola zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu vo výške 15 % hodinovej sadzby funkčného platu a ak ide o deň pracovného pokoja, vo výške 25% hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa škola so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.

Článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

- (1) Zamestnancovi sa vypláca plat do 10. dňa kalendárneho mesiaca za predchádzajúci kalendárny mesiac. Ak pripadne výplatný deň na deň pracovného pokoja, alebo na deň štátneho sviatku^[4], výplatným dňom je predchádzajúci pracovný deň.
- (2) Škola sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch v Slovenskej republike podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa Článku 8 ods. 1 kolektívnej zmluvy.
- (3) Škola sa zaväzuje, že na základe žiadosti odborovej organizácie bezplatne zabezpečí výber členských príspevkov členov odborovej organizácie formou zrážky zo mzdy a v pravidelných intervaloch ich odvedie na účet odborovej organizácie za podmienky, že odborová organizácia predloží škole písomný súhlas zamestnanca s takouto formou platenia členských príspevkov; za nahlásenie zmien spojených s platením členských príspevkov zodpovedá odborová organizácia.

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnancovi, s ktorým škola skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce 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, podľa § 76 ods.1 Zákonníka práce celkom v sume:

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

(2) Zamestnancovi patrí, pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav, podľa lekárskeho posudku, dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné, podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce, v sume:

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

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, škola vyplatí zamestnancovi odchodné celkom v sume dvoch funkčných plátov.

(4) Škola neposkytne odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 10

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Škola sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa § 7 ods. 4 zákona.

Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa Článku 10 kolektívnej zmluvy, je vymedzený vo vnútornom mzdovom predpise školy.

Článok 11

Prekážka v práci

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu prekážky v práci, poskytovanie pracovného voľna a náhrada mzdy sa bude posudzovať v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

(2) Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.

(3) Náhrada mzdy sa poskytne v sume priemerného zárobku zamestnanca.

(4) Škola je povinná ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnom rozhodnutí súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti kolektívnej zmluvy, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa Článku 3 ods. 4 kolektívnej zmluvy.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v Článku 3 ods. 4 kolektívnej zmluvy môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v Tretej časti kolektívnej zmluvy.

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

Článok 13

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo spor o uzatvorenie doplnku ku kolektívnej zmluve, alebo spor o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy, ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi, v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, 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 kolektívnej zmluvy, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, podľa Článku 13 ods. 2 kolektívnej zmluvy, zväžia, na základe spoločnej dohody, využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 14

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných 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.

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 povinnosti sa škola zaväzuje počas funkčnosti odborovej organizácie poskytnúť bezplatne:

- a) priestory na činnosť odborovej organizácie;
- b) telefonické spojenie alebo počítačové spojenie na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu;
- c) svoje rokovacie miestnosti za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov školy v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov;
- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Škola uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou miestnosti a telefónnej linky v Článku 15 ods. 1 kolektívnej zmluvy.

(3) Škola poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamo vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

Článok 16

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

(1) Škola sa zaväzuje plniť povinnosti, vyplývajúce jej, zo všeobecne platných právnych predpisov a kolektívnej zmluvy, a to:

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

- o určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov;
- vydanie pracovného poriadku školy;

- prijatie plánu dovoleník na príslušný rok;
- na určenie hromadného čerpania dovolenky;
- vydanie predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci;
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času;
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času;
- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien;
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru členovi výboru odborovej organizácie, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana;
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času;
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia;
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas;
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce;
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci;
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré škola nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu;
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov.

(2) Škola sa zaväzuje písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

a) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:

a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu;

b) o dôvodoch prechodu;

c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov;

d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov;

e) raz za rok o dohodnutých nových pracovných pomeroch v škole raz;

f) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

(3) Pri hromadnom prepúšťaní sa škola zaväzuje písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

a) o dôvodoch hromadného prepúšťania;

- b) o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať;
- c) o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva;
- d) o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať;
- e) o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť;
- f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu;
- g) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci;
- h) o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti školy;
- i) o záväznom limite mzdových prostriedkov na kalendárny rok, ako aj o jeho zmenách;
- j) o použití mzdových prostriedkov, poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy;
- k) o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákonov a nariadeniami Vlády Slovenskej republiky;
- l) o opatreniach súvisiacich so zaistením bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(4) Škola sa zaväzuje vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- a) opatrenia školy pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov;
- b) opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov;
- c) zavedenie pružného pracovného času;
- d) nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja;
- e) organizáciu práce v noci;
- f) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie;
- g) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou;
- h) požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca;
- i) rozsah zodpovednosti školy za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania;
- j) zásadné otázky sociálnej politiky školy, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia;
- k) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti školy, alebo jej časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy školy;
- l) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

(5) Škola sa zaväzuje 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.

Článok 17

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje, po dobu účinnosti kolektívnej zmluvy, dodržiavať sociálny zmier so školou v zmysle článku 12 ods. 1 kolektívnej zmluvy.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať školu o napätej situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu školy za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať školu o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej v škole.

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

- predsedovia výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia komisie BOZP a zástupcovia zamestnancov pre BOZP 2 dni v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku,
- členovia orgánov OZ PŠaV 2 dni v roku.

Článok 18

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Škola v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci postupuje v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov a je povinná zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamestnancov a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia, vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Škola pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamuje každého zamestnanca s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečného správania sa na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overuje ich znalosť.

(3) Škola vypracováva zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe posúdenia rizika hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia.

(4) Škola zabezpečuje zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, na plnenie ich úloh, vzdelávanie, poskytuje im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvára nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

(5) Škola znáša náklady spojené so zaistovaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nepresúva ich na zamestnancov.

(6) Škola bezodkladne oznamuje vznik registrovaného pracovného úrazu zamestnanca odborovej organizácii.

(7) Škola umožňuje vykonávanie kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci odborovej organizácii.

Článok 19

Kontrola odborovou organizáciou v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v škole.

(2) Odborová organizácia v záujme toho, bude v súlade s § 149 Zákonníka práce:

- a. kontrolovať ako škola plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preveruje pracoviská a zariadenia školy pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie školy s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami;
- b. kontrolovať, či škola riadne vyšetruje príčiny registrovaných pracovných úrazov zamestnancov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin registrovaných pracovných úrazov a chorôb z povolania zamestnancov, prípadne ich sami vyšetrovať;
- c. požadovať od školy odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného

a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku školy s jej vedomím;

- d. zúčastňovať sa rokovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v škole.

Článok 20

Zdravotná starostlivosť

Škola sa zaväzuje:

- a. umožniť, na svoje náklady, preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca;
- b. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných zákonných noriem;
- c. vyplácať počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výšku náhrady príjmu v období počas celej doby, t. j. 10. kalendárnych dní pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca;
- d. zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom, v pracovnom čase, preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov v zmysle zákona č. 138/2019 Z. z..

Článok 21

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zásad vlastnej odborovej organizácie v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov - členov odborového zväzu a ich rodinným príslušníkom.

(2) Škola poskytne nepedagogickým zamestnancom, matkám a osamelým zamestnancom, s deťmi do 10 rokov, okrem dovolenky, pracovné voľno s náhradou platu 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 22

Stravovanie

(1) Škola sa zaväzuje, v zmysle § 152 Zákonníka práce, 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) Škola 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 alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Škola prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu 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 č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách, v znení neskorších predpisov.

(4) Zmluvné strany sa zaväzujú prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov v sume 0,55 eur na jedno hlavné jedlo.

(5) Škola sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancom v škole aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca.

(6) Škola zabezpečí stravovanie zamestnancov prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby a zabezpečí zamestnancovi na základe jeho výberu stravovacie poukážky (ďalej len „gastrolístky“) alebo finančný príspevok. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Pri takejto forme poskytovania stravovania bude pre zamestnanca stanovená nominálna hodnota gastrolístka od 01. januára 2025 vo výške 6,23 Eur. Suma finančného príspevku na stravovanie je v zmysle Zákonníka práce § 152 ods. 8 Z.z. Toto ustanovenie sa využije i v prípadoch ak odobratie stravy vylučujú podmienky výkonu práce. Jedná sa o zamestnancov, ktorí sa nemôžu stravovať v stravovacom zariadení školy, a to:

- a. zamestnanec je vyslaný príkazom školy z miesta výkonu práce na výkon práce bez možnosti stravovať sa v stravovacom zariadení školy;
- b. zamestnanec, ktorého výkon práce sa v priebehu dňa zmenil a zamestnanec je vyslaný na plnenie pracovných úloh mimo miesta výkonu práce. Tým splní zákonnú podmienku povinnosti voči škole v osobitnom predpise^[5], avšak nesplní zákonnú podmienku podľa osobitného predpisu;^[6]

- c. zamestnanci s miestom výkonu práce v elokovanom pracovisku školy – ÚVV a ÚVTOS Košice,
- d. z dôvodu, že sa v škole nevarí.

(7) Zmluvné strany sa dohodli, že škola môže umožniť vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám, a to nasledovne:

- a. bývalým zamestnancom školy a ich rodinným príslušníkom, za plnú sumu stravného lístka;
- b. žiakom, študentom a zamestnancom škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa počas športových súťaží a iných akcií na škole - za cenu, ktorá sa skladá z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a v zmysle platného normatívu zariadenia školského stravovania, vydaného Ministerstvom školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky;
- c. žiakom a študentom škôl iného zriaďovateľa, za plnú hodnotu poskytovanej stravy, pričom režijné náklady uhradza škola, ktorú tento žiak a študent navštevuje;
- d. iným dospelým osobám - za plnú sumu ceny hodnoty jedla.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Škola sa zaväzuje venovať pozornosť na prehľbovaní kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovaní a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so školou, bude poskytovať škola pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Škola poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu:

- a. päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji;
- b. ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie;
- c. ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca;
- d. 40 dní súhrne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania;
- e. desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

(4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského roka, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku Článku 23, ods. 3 písm. a), kolektívnej zmluvy.

(5) Pracovné voľno podľa Článku 23, ods. 3, kolektívnej zmluvy čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Štvrtá časť

Sociálny fond

Článok 24

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

(1) Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 152/1994 Z. z.“).

(2) Odborová organizácia spolupracuje so školou na tvorbe rozpočtu a použitia sociálneho fondu.

(3) Povinný prídelenie do sociálneho fondu je 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Prídelenie podľa § 3 ods. 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z. je 0,20 % zo základu pre výpočet prídelenia.

(4) V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení školy a odborovou organizáciou.

(5) Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho roka.

(6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo sociálneho fondu je zodpovedná škola a predseda odborovej organizácie.

(7) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvorí príloha č. 1, ktorá je súčasťou tejto kolektívnej zmluvy.

Piata časť

Článok 25

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku.
2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2025, nadobúda účinnosť 1. januára 2025 a končí 31. decembra 2025.
3. Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných rovnopisoch.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.
5. Účinnosťou kolektívnej zmluvy stráca platnosť Kolektívna zmluva pre zamestnancov Spojenej školy internátnej, Breziny 256, 055 62 Prakovce na rok 2025 uzavretej dňa 1. marca 2023 s dodatkom č.1 zo dňa 30.08.2024.

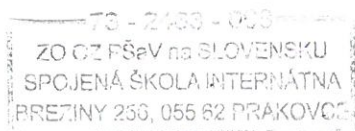
V Prakovciach, dňa 27. decembra 2024



Odborová organizácia

Bc. Dominika Paulovičová

predseda



Škola

PaedDr. Drahoslava Vaščáková

riaditeľ

SPOJENÁ ŠKOLA
INTERNÁTNÁ
BREZINY 256, PRAKOVCE
-2-

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2025

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona NR SR č.152/1994 Z.z.o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a zákona č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len "SF") v pôsobnosti Spojenej školy internátnej, Breziny 256, Prakovce (ďalej len „škola“). . Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom školy. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so školou na tvorbe a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení so školou a Odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Základné využitie prostriedkov sociálneho fondu bude v súlade s § 7 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov určené:
 - a. poskytnutím jednorazových peňažných a nepeňažných príspevkov;
 - b. poskytnutím nepeňažného plnenia príspevkom na zabezpečenie stravovania nad rozsah stanovený osobitným predpisom;
 - c. poskytnutím nenávratného peňažného príspevku vo forme sociálnej výpomoci;
 - d. poskytnutím peňažného príspevku na kultúrne a športové podujatia.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 24 tejto KZ, zamestnancom školy. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so školou na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú. SK52 8180 0000 0070 0010 7256.

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.

Škola je povinná odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Lojová Štefánia.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2025

a/ prídel do výšky 1,20% zo súhrnu hrubých miezd	9 500,00 €
b/ prenos SF z predchádzajúcich období	5 121,06 €
Spolu:	14 621,06 €

2/ Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025

a/ stravovanie	5 000,00 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť	1 000,00 €
c/ sociálna výpomoc nenávratná	100,00 €
d/ príspevok DDP	0,40 €
e/ kolektívne podujatia, regenerácia zamestnancov	4 500,00 €
d/ dary	200,00 €
Spolu:	10 800,40 €

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

- Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 Zákonníka práce) príspevok vo výške 0,55 €

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške: 13,50 € do 15 km dvakrát ročne (jún, november) 20 € nad 15 km dvakrát ročne (jún, november),
- ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace,
- príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok.

Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine.
2. Pri úmrtí zamestnanca vo výške **50 €**.
3. V mimoriadne závažných dôvodoch poskytnú sociálnu výpomoc vo výške:
a/ pri živelných pohromách 33 €,
b/ pri dlhodobej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 3 mesiace 33 €,
4. Zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s DDS Pokoj sa poskytne príspevok vo výške 0,03 €.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti,
- kópia úmrtného listu

O poskytnutie sociálnej výpomoci a nárokov zo SF zamestnanec požiada písomne. Závažnosť prípadu posúdi 3 členná komisia, ktorú menuje riaditeľ školy a podľa závažnosti prípadu rozhodne o výške poskytnutia nenávratnej výpomoci do 30 dní od doručenia žiadosti. V komisii je aj zástupca ZO navrhnutý výborom ZO.

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku :

- zamestnancovi pri uzavretí manželstva vo výške 50€.
- zamestnancovi pri narodení dieťaťa vo výške 50€.

Prílohy k preukázaniu nároku:

- fotokópia sobášneho listu
- fotokópia rodného listu dieťaťa

Spoločenská, kultúrna, vzdelávacia a rekreačná činnosť

a) Slávnostné posedenie ku „ Dňu učiteľov“

Zamestnancom, ktorí sa zúčastnia slávnostného posedenia, sa uhradí príspevok z prostriedkov sociálneho fondu v závislosti od finančných možností .

b) Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu môže zamestnávateľ poskytnúť príspevok na **rekondičné pobyty a regeneráciu zamestnancov** do výšky 60,00 € na zamestnanca.

Zo sociálneho fondu môže zamestnávateľ poskytnúť príspevok na **divadelné, filmové a iné spoločenské či športové podujatie do výšky 7 €** na zamestnanca. Zamestnanec je povinný dokladovať a zamestnávateľ je povinný evidovať vyplatené príspevky.

Výška príspevku pri iných **spoločenských akciách** (ukončenie kalendárneho, školského roka a školenia v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch) bude dohodnutá medzi Odborovou organizáciou a školou, schválená štatútom školy osobitne pre každú akciu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1. januára 2025.

Prakovce, dňa 27.12.2024

.....

Zamestnávateľ

.....

Odborová organizácia

SPOJENÁ ŠKOLA
INTERNÁTNA
BREZINY 256, PRAKOVCE

73 - 2483 - 003
ZO OZ FŠaV na SLOVENSKU
SPOJENÁ ŠKOLA INTERNÁTNA
BREZINY 256, 055 62 PRAKOVCE

Príloha č.1 k Zásadám pre tvorbu a použitie SF

Meno a priezvisko zamestnanca, trvalý pobyt

Spojená škola internátna
Breziny 256
055 62 Prakovce

VEC: Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu

Dolupodpísaný, žiadam
o príspevok zo sociálneho fondu na.....
.....
.....

Prílohou k žiadosti je doklad poukazujúci nárok v zmysle zásad sociálneho fondu.

V dňa
podpis zamestnanca

