



Obchodná akadémia
Murgašova 94, 058 01 Poprad

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie 01. 01. 2025 – 31. 12. 2025

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie 01. 01. 2025 – 31. 12. 2025

uzavretá dňa 27. januára 2025 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len odborová organizácia) pri Obchodnej akadémii, Murgašova 94, 058 01 Poprad, IČO 45770573, zastúpenou Ing. Martinou Dovalovskou, predsedníčkou ZO, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 08. 01. 2025 (ďalej Odborová organizácia)

a

Obchodnou akadémiou, Murgašova 94, 058 01 Poprad, IČO 00162167, zastúpenou Ing. Ivetou Račkovou, riaditeľkou školy (ďalej len zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 08. 01. 2025, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Ing. Martinu Dovalovskú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie z 08. 01. 2025 tvorí prílohu číslo 2 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka "ZOVZ".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 15 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2025 a končí dňom 31. decembra 2025, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9, 10 a 27, ktorý účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2025.

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 "dodatok ku KZ" a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retrospektívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
4. Pre členstvo alebo činnosť v odborových orgánoch, pre výkon funkcií v odborovej organizácii, pre kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné diskriminačné či protizákonné dôsledky alebo opatrenia.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Funkčný plat, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. 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.
2. Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti – za výkon triedneho učiteľa príplatok
 - a) v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,
 - b) v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 14 %, ak túto činnosť vykonáva vo dvoch alebo viacerých triedach (§ 13 a, b OVZ).
3. Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti – za výkon uvádzajúceho pedagogického zamestnanca príplatok
 - a) v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca,
 - b) v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov (§ 13 a, b OVZ).
4. Zamestnávateľ 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 ZP (§ 16 OVZ).
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 5 až 7 (§ 19 OVZ).
8. 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 osobitného predpisu,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
9. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 8 zamestnávateľ 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.
 10. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 8 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
 11. Riaditeľke školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
 12. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
 13. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
 14. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
 15. Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 8 a zohľadňuje dobu podľa odseku 9 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
 16. 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.
 17. Riaditeľke školy za riadenie prislúcha príplatok za riadenie. Jeho percentuálny podiel určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).
 18. 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 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 zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.
 19. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) OVZ).
 20. Pri nariadenej alebo so zamestnancom dohodnutej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.
 21. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi za vykonanú prácu nadčas počas maturitných skúšok odmenu podľa vnútorného platového predpisu alebo náhradné voľno, a to podľa dohody s príslušným zamestnancom.
 22. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho základných

pracovných povinností. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor (§ 10 ods. 1 OVZ).

23. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá špecifikované vo vnútornom platovom predpise.
24. Zamestnávateľ výšku osobného príplatku určí zamestnancovi nasledovne: na začiatku školského roka pevnou sumou, t. j. od 1. septembra do 31. decembra príslušného roka a od 1. januára do 31. augusta nasledujúceho roka.
25. Zamestnancovi môže zamestnávateľ znížiť alebo odobrať priznaný osobný príplatok len v prípade, ak zamestnanec neplní stanovené pracovné úlohy, hrubo poruší pracovný poriadok alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.
26. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 ods. 2 OVZ).
27. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh

Článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v 15. deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 8 ZP).
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie číslo 4008100696/7500, SK04 7500 0000 0040 0810 0696 vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 15. dňa v mesiaci.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú spoločne pôsobiť na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní, aby prispievali na kolektívne vyjednávanie o uzavretie kolektívnej zmluvy v sume 10,-- € za rok a tento príspevok sa uhradí na účet ZO OZ PŠaV na Slovensku pri OA Poprad vedený v ČSOB, číslo účtu 4008100696/7500, SK04 7500 0000 0040 0810 0696.

Použitie finančných prostriedkov z tohto účtu je možné použiť iba na kolektívne vyjednávanie, riešenie sporov z KZ, ostatnú činnosť týkajúcu sa záujmov všetkých zamestnancov. Odborová organizácia je povinná viesť o použití týchto finančných prostriedkov presnú evidenciu.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b), f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov (§ 76 ods. 1 ZP).
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b), f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov (§ 76 ods. 2 ZP).
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvoch funkčných plátov. (§ 76a ods. 1, 2 ZP), usmernenie PSK k poskytnutiu odchodného zo dňa 27. 01. 2025.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na doplnkovom dôchodkovom sporení (DDS), mesačne platiť a odvádzať do poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený, príspevok na DDS vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
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 dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 11

Vzťahy v oblasti zamestnanosti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o zamýšľaných nových pracovných pomeroch a predkladať správy o všetkých prípadoch uzatvorenia pracovného pomeru v lehote do 7 dní od uzatvorenia pracovného pomeru.
2. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu najmenej 2 mesiace vopred o organizačných a racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľňovaní zo zamestnania alebo preradení na inú prácu.
3. V súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce) v znení neskorších právnych predpisov, podľa § 48 ods. 4, písm. d) môže zamestnávateľ uzatvoriť na pracovné miesto správcu počítačovej siete a vrátnik s tým istým zamestnancom pracovný pomer na dobu určitú opakovane aj nad rámec dvoch rokov.
4. Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify 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 OVZ).
5. Určenie tarifného platu zamestnancovi podľa bodu sa dotýka všetkých nepedagogických zamestnancov, ktorí majú vymedzený okruh pracovných činností v Pracovnom poriadku pre pedagogických a nepedagogických zamestnancov OA Poprad (§ 7 ods. 5 OVZ, Pracovný poriadok OA Poprad).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a 1/2 hodiny týždenne.
2. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom (§ 84 ZP).
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť po vzájomnej dohode zamestnancovi neplatené voľno v trvaní najviac 1 mesiac v období raz za 3 roky v prípade, ak o to zamestnanec požiada a ak to dovoľujú prevádzkové možnosti zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ pri zostavovaní rozvrhu hodín bude rešpektovať požiadavky matiek detí do 10 rokov týkajúce sa hlavne nultých a prvých vyučovacích hodín a ôsmych a neskorších vyučovacích hodín.
5. Zamestnanci si budú liečenie zabezpečovať predovšetkým v čase hlavných prázdnin. Zamestnancovi sa umožní absolvovať kúpeľnú liečbu počas školského roka na úkor riadnej dovolenky v čase mimo hlavných prázdnin raz za tri roky. Na kúpeľnú liečbu možno výnimočne poskytnúť neplatené voľno.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska v zmysle Pracovného poriadku OA Poprad.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania je základná výmera dovolenky 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.

2. Dovolenka učiteľov, riaditeľov škôl a zástupcov riaditeľa školy je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi po vzájomnej dohode v odôvodnených prípadoch čerpať 1 týždeň dovolenky v danom školskom roku mimo prázdnin.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v 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. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení zákona č. 328/2007 Z. z. a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využiť rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) bezplatne priestory, telefonovanie, faxové spojenie alebo počítačové spojenie vrátane internetu a e-mailu,
 - b) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností v oblasti pracovno-právnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorením KZ, riešenie kolektívnych sporov, na zasadania odborových orgánov,
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda ZO - 4 dni v roku,
 - členovia výboru ZO - 2 dni v roku,
 - členovia komisie BOZP - 2 dni v roku,
 - členovia ostatných orgánov ZO - 2 dni v roku,
 - členovia orgánov OZ PŠaV na Slovensku - 10 dní v roku.
4. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda ZO - 5 dní v roku,
 - členovia výboru ZO - 2 dni v roku,
 - členovia komisie BOZP - 2 dni v roku,
 - členovia ostatných orgánov ZO - 2 dni v roku,
 - členovia orgánov OZ PŠaV na Slovensku - 4 dni v roku.

Článok 18

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

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

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8, 9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca prac. času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi počíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytne 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších právnych predpisov),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88, ods. 1 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP),
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností pracovno-právnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým (o 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 do 7 dní od uzatvorenia pracovného pomeru (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 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 má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP),
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nariadenie vlády SR č. 504/2002 Z.

z. podmienkach poskytovania OOP).

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov - § 29 ods. 2 ZP,
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov - § 73 ods. 2 ZP,
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa § 74 ZP,
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ods. 2 ZP,
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi - § 141a ZP,
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie - § 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 50,-- € - § 191 ods. 4 ZP,
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania - § 198 ods. 2 ZP,
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť - § 237 ods. 2 písm. a) ZP,
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia - § 237 ods. 2 písm. b) ZP,
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach - § 237 ods. 2 písm. c) ZP,
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa - § 237 ods. 2 písm. d) ZP,
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov - § 237 ods. 2 písm. e) ZP,
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods. 6 zákona č. 355/2007 Z. z.),
- plán profesijného rozvoja (§ 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.),

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle čl. 15 ods. 1 tejto KZ.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 6 - 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje 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) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) pravidelne 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 nedostatky, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu, bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - f) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
 - g) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
 - h) 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,
 - i) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - j) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiacie, dezinfekčné prostriedky, príp. pracovný odev a obuv.
3. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade so zákonom NR SR č. 204/2014 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zabezpečí zdravotný dohľad nad pracovnými podmienkami zamestnancov v kategórii 1 a 2 dodávateľským spôsobom firmou Tatrahasil servis, s. r. o., Lidická 1623/39, 059 51 Poprad.

Článok 21

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.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§ 30e ods. 18 zákona NR SR č. 355/2007 Z. z),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- e) zabezpečiť pedagogickým 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 (§ 79 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z. z.).

Článok 23

Starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ umožní využívať školskú telocvičňu, posilňovňu a pohybové štúdio pre zamestnancov školy a ich rodinných príslušníkov podľa dohody s riaditeľkou školy.
2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, 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 v školskej jedálni. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. 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 0,75 € na jeden stravný lístok pre zamestnanca stravujúceho sa v školskej jedálni ako nepeňažné plnenie.

4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu sumu vo výške 55 % hodnoty jedla.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v celkovej výške 4,18 €.
Výška finančného príspevku je 3,43 € na jedno hlavné jedlo (55 % z 6,23 € v zmysle ZP § 152, ods. 4) a finančný príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,75 € na jedno hlavné jedlo, ak:
 - a) nemôže zabezpečiť stravovanie podľa § 152 ods. 2 ZP, t. j. zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie v školskej jedálni OA Poprad a zamestnanci vykonávajú pracovnú činnosť viac ako 4 hodiny denne,
 - b) zamestnanec vykonáva domácu prácu „home office“, ktorá trvá viac ako 4 hodiny denne.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok v rovnakej sume ako zamestnávateľ prispieva na stravu iným zamestnancom, t. j. 3,23 € na jedno jedlo (55 % z hodnoty stravy v školskej jedálni OA Poprad – 2,48 € a príspevok zo sociálneho fondu 0,75 €).
7. Finančný príspevok v zmysle bodu 6 poskytne zamestnávateľ v období zabezpečenia stravovania v školskej jedálni OA Poprad, ak zamestnanec predloží lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára, že zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovanie v školskej jedálni OA Poprad.
8. Finančný príspevok na stravovanie je oslobodený od dane z príjmov.
9. Zamestnávateľ poskytuje finančný príspevok na stravovanie v zmysle bodu 6 a 7 všetkým zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť viac ako 4 hodiny denne.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne študujúcim v doplnkovom pedagogickom štúdiu študijné voľno s náhradou mzdy podľa potreby určenej konzultačným plánom na príslušný školský rok.
4. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného 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..
5. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 4 písmeno a).

6. Pracovné voľno podľa odseku 4 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 26

Sociálny fond

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelenom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelenom najmenej vo výške 0,05 %, t. j. spolu pre rok 2025 vo výške 1,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok .
2. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet v ČSOB č. 4008100696/7500, SK04 7500 0000 0040 0810 0696 príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % z úhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§ 7 ods. 3 zákona č. 152/1994 Z. z.).
3. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2025 tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe číslo 1 KZ.

Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať polročne. Za 1. polrok najneskôr do 30. septembra a za celý rok do 31. marca v príslušnom roku.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5 ods. 5 písm. b) zákona 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
3. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dva podpísané exempláre.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

Poprad 27. januára 2025

Ing. Iveta Račková
riaditeľka školy

Ing. Martina Dovalovská
predsedníčka ZO OZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na obdobie 01. 01. 2025 – 31. 12. 2025

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 v znení neskorších predpisov (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom zamestnávateľa, rodinným príslušníkom, pracujúcim dôchodcom v plnom rozsahu a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku v obmedzenom rozsahu v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v z. n. p.. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu; za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra. Ak zamestnávateľ vypláca mzdu alebo plat vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa na účely tohto zákona považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy alebo platu za uplynulý kalendárny mesiac. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
5. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedná ekonómka školy.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2025

a) povinný prídely vo výške 1 %	€ 7 500,–
b) prídely vo výške 0,05 %	€ 375,–
c) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	€ 1 151,14

Spolu: € 9 026, 14

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025

a) stravovanie	€ 5 500,–
b) na dopravu do zamestnania a späť	€ 800,–
c) sociálna výpomoc nenávratná	€ 150,–
d) sociálna výpomoc návratná	€ 200,–
e) kultúrna, spoločenská, športová a vzdelávacia činnosť	€ 2 100,–
f) príspevok ZO OZ na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania (§ 7 ods.3 zákona č. 591/2007 Z. z.)	€ 140,–
g) ostatné príspevky	€ 136,14

Spolu: € 9 026,14

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

OA Poprad poskytne príspevky zo sociálneho fondu svojim zamestnancom:

- a) na stravovanie, služby využívané na regeneráciu pracovnej sily počas vianočných a zimných prázdnin (lyžovanie, plávanie, ...),
- b) na dopravu, sociálnu výpomoc návratnú a nenávratnú,
- c) na darčkové poukážky,
- d) na spoločné akcie všetkých zamestnancov (t. j. na kultúrnu, spoločenskú, športovú a vzdelávaciu činnosť vrátane ostatných príspevkov zamestnancom).

Forma čerpania príspevku

1. Stravovanie

1. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,75 € na jeden stravný lístok pre zamestnanca stravujúceho sa v školskej jedálni ako nepeňažné plnenie.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v celkovej výške 4,18 €.
Výška finančného príspevku je 3,43 € na jedno hlavné jedlo (55 % zo 6,23 € v zmysle ZP § 152, ods. 4) a finančný príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,75 € na jedno hlavné jedlo, ak:
 - a) nemôže zabezpečiť stravovanie podľa § 152 ods. 2 ZP, t. j. zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie v školskej jedálni OA Poprad a zamestnanci vykonávajú pracovnú činnosť viac ako 4 hodiny denne,
 - b) zamestnanec vykonáva domácu prácu „home office“, ktorá trvá viac ako 4 hodiny denne.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok v rovnakej sume ako zamestnávateľ prispieva na stravu iným zamestnancom, t. j. 3,23 € na jedno jedlo (55 % z hodnoty stravy v školskej jedálni – 2,48 € a príspevok zo sociálneho fondu 0,75 €).

4. Finančný príspevok v zmysle bodu 3 poskytne zamestnávateľ v období zabezpečenia stravovania v školskej jedálni OA Poprad, ak zamestnanec predloží lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára, že zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovanie v školskej jedálni OA Poprad.
5. Finančný príspevok na stravovanie je oslobodený od dane z príjmov.
6. Finančný príspevok na stravovanie v zmysle bodu 3 a 4 sa poskytuje všetkým zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť viac ako 4 hodiny denne.

2. Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi:

- a) príspevok na doplnkové pedagogické štúdium vo výške € 35,-,
- b) v prípade práceneschopnosti v trvaní najmenej 6 týždňov nepretržite vo výške € 40,-
- c) v prípade úmrtia najbližších príbuzných (manžel/ka, nezaopatrené dieťa) vo výške € 40,-, resp. v prípade úmrtia manžela/manželky sa poskytne sociálna výpomoc druhému z manželov podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine,
- d) v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) sa poskytne sociálna výpomoc vo výške € 40,-.

Sociálna výpomoc sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca (rodinného príslušníka).

K žiadosti je potrebné doložiť potvrdenie poisťovne (polície, znalca) o výške škody, kópiu úmrtného listu.

- e) príspevok na dopravu do zamestnania a späť - bude poskytovaný formou príspevku na mesačné cestovné výdavky, a to vo výške do 30 % z mesačného cestovného lístka - u pedagogických zamestnancov okrem mesiacov júl a august (10 mesiacov); u nepedagogických zamestnancov za 11 mesiacov.

Príspevok sa dotýka zamestnancov, ktorí majú trvalý pobyt mimo sídla OA Poprad.

Dlhodobá neprítomnosť (mesačná) v práci z dôvodu práceneschopnosti, OČR a iných dôvodov pri použití sociálneho fondu bude zohľadnená primeraným krátením príspevku. Uvedený postup bude použitý pri pohybe zamestnancov. Tento príspevok sa poskytne na dopravu 2-krát do roka (jún, december). Zdaňuje sa podľa zák. č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v z. n. p.

3. Sociálna výpomoc návratná

- a) Zamestnancovi sa môže poskytnúť sociálna výpomoc návratná najviac do výšky 200,- € za kalendárny rok. Zamestnanec predloží žiadosť zamestnávateľovi (vedeniu školy), ktorý ju

- prerokuje s Odborovou organizáciou.
- b) V písomnej dohode o poskytnutí sociálnej výpomoci návratnej sa so zamestnancom dohodne aj jej splácanie, a to formou mesačných zrážok zo mzdy vo výške minimálne € 20,- mesačne.
 - c) Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazne vrátiť sociálnu návratnú výpomoc jednorazovo formou zrážky zo mzdy vo výške nesplatenej časti poskytnutej sociálnej výpomoci návratnej.

4. Kultúrna, spoločenská, športová a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na spoločné akcie zamestnancov školy (napr. na športové akcie, družobné stretnutia, divadelné predstavenia, spoločné posedenie zamestnancov, spoločné výlety a zájazdy a pod.).

Príspevok na darčkové poukážky pre zamestnanca, na regeneráciu pracovnej sily, a to formou paušálneho príspevku pre všetkých zamestnancov vo výške po dohode s Výborom ZO a pri dostatku finančných prostriedkov.

Tento paušálny príspevok bude zdanený podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v z. n. p.

Čl. 4

Rozpočet sociálneho fondu

1. Pre jednotlivé kalendárne roky budú vypracované samostatné rozpočty sociálneho fondu, a to vždy do 31. marca bežného roka. Rozdelenie prostriedkov sociálneho fondu bude prerokované a odsúhlasené s výborom ZO.
2. Rozpočet sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok tvorí neoddeliteľnú súčasť týchto zásad.
3. S rozpočtom sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok a s čerpaním prostriedkov sociálneho fondu za predchádzajúci kalendárny rok budú oboznámení zamestnanci OA minimálne jedenkrát ročne, najneskôr do 31. marca bežného roka.

Čl. 5

Záverečné ustanovenia

1. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa a jeho prostriedky patria všetkým zamestnancom zamestnávateľa. Zo sociálneho fondu neprispievame matkám na materskej dovolenke a rodičovskom príspevku. Výnimku tvorí iba možnosť poskytnutia príspevku na sociálnu výpomoc.
2. Pre zamestnancov trvale alebo prechodne bývajúcich v Poprade sa príspevok na dopravu do zamestnania neposkytne.
3. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo sociálneho fondu s odborovou organizáciou.

4. Príjmy z prostriedkov sociálneho fondu sa zdaňujú v súlade so zák. č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v z. n. p.. Od dane sú oslobodené len nepeňažné plnenia v zmysle platných právnych predpisov.
5. Tieto zásady môže zamestnávateľ meniť iba po dohode s odborovou organizáciou. Každá zmena týchto zásad sa uskutoční písomne.
6. Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom podpísania obidvomi zmluvnými stranami, ich účinnosť končí 31. 12. 2025.

Poprad 27. 01. 2025

Ing. Iveta Račková
riaditeľka školy

Ing. Martina Dovalovská
predsedníčka ZO OZ

Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Obchodnej akadémii v Poprade so sídlom Murgašova 94, 058 01 Poprad, IČO 45770573, na základe uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 08. 01. 2025, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Ing. Martinu Dovalovskú, predsedníčku Základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na obdobie 01. 01. 2025 – 31. 12. 2025, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na obdobie 01. 01. 2025 – 31. 12. 2025 v mene našej základnej organizácie.

Poprad 8. januára 2025

.....
za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Poprad 8. januára 2025

.....
predsedníčka ZO OZ