

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 31.01.2025 medzi:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole beauty služieb, Račianska 105, 831 02 Bratislava, zastúpenou Mgr. Ivetou Doktoríkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 6 bod 1 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 26.10.2025 ďalej len „odborová organizácia“)

a

Strednou odbornou školou beauty služieb, Račianska 105, 831 02 Bratislava, IČO: 17314895, zastúpenou riaditeľkou Ing. Žanetou Vrabelovou, riaditeľkou školy (ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „SOŠBS“) nasledovne:

Prvá časť **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní Občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zákona č.369/1990 Zb. o obecnom riadení, na základe zriaďovacej listiny, podľa čl. I § 3 a § 4 a čl. XII zákona č. 416/2001 Z. z. o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na vyššie územné celky a podľa zákona č.542/1990 Zb. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve v znení neskorších predpisov.
- (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“ miesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka, „OVZ“ namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy, práva a povinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancami Strednej odbornej školy beauty služieb, Račianska 105, Bratislava.
- (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 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov

zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a 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 1. mája 2025 a končí sa dňom 30. januára 2026.

Článok 4

- (1) Zmena kolektívnej zmluvy KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a čísloujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj 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

- (1) Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť v troch 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 do 10 dní od jej uzatvorenia.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- (2) KZ pojednáva len o tých zložkách funkčného platu, kde je možnosť odchýlenia sa od zákona č. 553/2003 Z. z., alebo je možné určiť priaznivejšie podmienky zamestnávateľom.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, ak sú splnené podmienky ustanovené v § 11 podľa zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme /ďalej len OVZ/ a všeobecne záväzných právnych predpisov príplatok: v I. skupine mesačne v sume 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ.
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom
a/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok
b/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok
- (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/.
- (5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas rozumie sa tým práca nad rámec vyučovacej povinnosti/, hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%. Vyučovacia povinnosť pedagogických pracovníkov je určená ich úväzkom. Každá hodina nad úväzok sa posudzuje ako práca nadčas. Zamestnancovi prislúcha príplatok, ak sa príslušný vedúci s pracovníkom nedohodol na čerpaní náhradného voľna /4 nadčasové hodiny= 1 pracovný deň/.

Odmena

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za
- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume maximálne jeho jedného funkčného platu a pri dosiahnutí 60 rokov veku v sume maximálne jeho jedného funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval minimálne 5 rokov.
- (2) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle §21 OVZ.

Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ bude využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ), ak to bude v súlade s pridelenými finančnými prostriedkami.
- (2) Zamestnancovi môže zamestnávateľ znížiť/zvýšiť alebo odobrať osobný príplatok z dôvodu:
- zhoršenia/zlepšenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria, podľa ktorých mu bol osobný príplatok pridelený),
 - v prípade zníženia úväzku.
- (3) Zamestnávateľ môže priznať osobný príplatok podľa ods. 1 pevnou sumou po odpracovaní 3 mesiacov (po skúšobnej lehote).
- (4) O úprave výšky osobného príplatku alebo jeho odobratí je zamestnávateľ povinný zamestnanca písomne informovať.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne, najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- (3) Zamestnávateľ 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. ods. 8 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 b) Zákonníka práce a odstupné, vyplatí zamestnávateľ v § 76 Zákonníka práce.
- (2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b)

Zákonníka práce, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť.

- (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 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume 2-násobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa /ďalej len KZVS/ bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne. Podľa § 7 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z. účinného od 1. januára 2022 „Za jednu hodinu práce nadčas sa považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok
 - a) pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok, alebo
 - b) vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok.“.

Článok 11

Dovolenka na zotavenie

- (1) V zmysle KZVS, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom, ktorí nie sú uvedení v odseku 3, predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP o jeden týždeň.
- (2) Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje bod 1, má v roku 2025 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň.
- (3) Učiteľom, vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, majstrom odbornej výchovy a vychovávateľom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 3 ZP o jeden týždeň v prípade zmeny § 103 ods. 3 Zákonníka práce, ktorým sa umožní priaznivejšia úprava, aj nad rozsah ustanovený v odseku 3. (KZVS, bod II.2)

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

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 tejto KZ ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 KZ ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 13 ***Riešenie kolektívnych sporov***

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi/ v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 € . Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 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 a z tejto kolektívnej zmluvy 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. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 6 ZP).

Článok 15 ***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 §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - a) jednu miestnosť o výmere min. 6 m², v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod./ na svoj náklad,
 - e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov,

- na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných 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).

Článok 16 ***Záväzky odborovej organizácie***

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 17 ***Ochrana práce***

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR je č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:
- a) Zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP a PO
 - b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP a PO, 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 ostatnými predpismi na zaistenie BOZP
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP a PO, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
 - f) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP a PO na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
 - g) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP
 - h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - i) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a PO a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - j) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,

- k) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv
- l) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- n) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov,
- o) viesť všetku predpísanú dokumentáciu BOZP a PO v zmysle právnych predpisov, doplňať a aktualizovať.
- p) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 18

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
 - d) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.
- (4) 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením Vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 19

Zdravotnícka starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 20

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

Článok 21

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie dbať na 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.

Článok 23

Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
a/ povinným prídelom je vo výške 1%
b/ ďalším prídelom vo výške 0,5%
zo súhrnu finančných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- (2) Príloha č.1 KZ obsahuje Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Štvrtá časť

Článok 25

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bratislave dňa: 31.01.2025

.....
Mgr. Iveta Doktoríková – predsedníčka ZO
za základnú organizáciu

.....
Ing. Žaneta Vrábelová – riaditeľka školy
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č.1 KZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**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 (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. 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 podúčte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- (5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- (6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec.

Čl.2**Rozpočet sociálneho fondu**

- (1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok
 - a) povinný prídelt vo výške 1%
 - b) prídelt do výšky 0,5% podľa § 3 ods. 1b
 - c) zostatok SF z predchádzajúcich rokov
- (2) Výdavky zo sociálneho fondu
 - d) stravovanie
 - e) sociálna výpomoc nenávratná
 - f) exkurzno-vzdelávacie zájazdy
 - g) telovýchova
 - h) kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť
- (3) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky maximálnej sumy v tejto oblasti rozpočtu SF. Výpomoc sa poskytne raz za dva roky /1-krát za dva kalendárne roky/.
- (4) Exkurzno-vzdelávacie zájazdy
Zo sociálneho fondu sa budú hradíť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoloňovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do výšky . Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.
- (5) Telovýchova
Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, podľa plánu práce:
 - a) volejbalový turnaj
 - b) stolnotenisový turnaj
 - c) plaváreň – permanentky platia i pre rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov
- (6) Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

- (7) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských, základných a stredných škôl s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch do výšky 10 €/osoba.

Čl.3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

- (1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni príspevok nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške sumy, ktorá je určená v internej smernici.
- (2) Jednorazový príspevok vo výške: 30.€:
 - na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
 - príspevok na zdravotnú starostlivosť
 - príspevok na kultúrne a športové podujatia
 - príspevok na vzdelávanie
 Termín čerpania do 28.11.2025 po predložení žiadosti a dokladu, najneskôr do 30 dní od platnosti dokladu.
- (3) Spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami ZŠ a SŠ, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch do výšky 10 €/osoba.
Termín čerpania do 31.12.2025.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške: 50 €, Termín čerpania do 28.11.2025.
- (5) Podmienky čerpania bodu 1, 2, 3 a 4 ako aj iných finančných príspevkov zo SF:
 - zamestnanec musí odpracovať najmenej 2 mesiace na pracovisku SOŠ
 - zamestnanci, ktorí majú čiastočný úväzok- príspevok sa vypočíta podľa vzoru: suma delená 12 krát počet odpracovaných mesiacov.

Sociálna výpomoc nenávratná

- (1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:
 1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) maximálne do sumy, ktorá je uvedená v rozpočte pre túto oblasť.
 2. Pri úmrtí manžela/manželky poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
 - pri 1 dieťati 33,19 €
 - pri 2 deťoch 66,39 €
 - pri 3 a viac deťoch 82,98 €
 3. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
 4. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
 - 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3 319,39 €
 - ak je škoda vyššia ako 3 319,39 € maximálne vo výške 331,94 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody

- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
 - fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
 - potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti
- (2) Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky maximálneho príspevku v tejto oblasti.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
 - odporúčanie nákupu liekov lekárom
- (3) Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) diferencovane do výšky príspevku v tejto oblasti.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec)

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom.