

## **Kolektívna zmluva**

uzatvorená dňa                      medzi zmluvnými stranami

**Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Spojenej škole internátnej, Partizánska 13, 053 61 Spišské Vlachy, IČO: 31944787 164, zastúpenou Mgr. Rastislavom Tarajčákom, splnomocnenom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 (2) pís. b stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 16. 12. 2020**

a

**Spojená škola internátna so sídlom v Spišských Vlachoch, Partizánska 13, IČO: 187917, zastúpená Mgr. Monikou Koperdákovou, riaditeľkou školy**

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 (2) pís. b stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 16. 12. 2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a zatvorenie kolektívnej zmluvy pána Mgr. Rastislava Tarajčáka, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 16. 12. 2020 tvorí č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 1. 2011 oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy.

(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 zákonníka práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

## **Článok 2**

### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto zmluvy KZ odborovú organizáciu.
  
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ sponchybňovať vzájomne 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. 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. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu, alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a o mzdovom zvýhodnení za novú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
  
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021 a končí 31. decembra 2024, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet t. j. článkov 7, 9, 10 a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2021.

## **Článok 4**

### **Zmena kolektívnej zmluvy**

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej 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 retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to

v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## **Článok 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvne strany uschovávajú 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 a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dni od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia určí OZ, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. 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 povinnosti v zmysle §-u 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. Príplatok za riadenie**

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu splatnej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť

riadenia práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

## **2. Príplatok za zastupovanie**

(1) Zamestnancovi, ktorí zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako 4 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.

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

## **3. Platová kompenzácia za sťažený výkon práce**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do

- a) druhej kategórie mesačne v sume 0% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ,
- b) tretej kategórie v sume 0% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe číslo 3 OVZ,
- c) štvrtej kategórie mesačne v sume 0% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe číslo 3 OVZ.

## **4. Príplatok za zmenu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

- a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 5% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe číslo 3 OVZ (§ 13 OVZ ),

## **5. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,

- b) pedagogickému zamestnancovi sa 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 24%, (§ 13 b OVZ ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi sa 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 24%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancoch alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancoch príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

## **6. Výkonnostný príplatok**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovnej činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačne s prevahou fyzickej práce výkonnostný príplatok podľa § 14 a) v sume 0 € mesačne. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

## **7. Príplatok za praktickú prípravu**

Zamestnávateľ vyplatí podľa § 15 OZV zamestnancovi príplatok za praktickú prípravu v sume 0% hodinovej sadzby jeho funkčného platu ( § 15 OVZ ).

## **8. Príplatok za prácu v noci**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu ( § 16 OVZ ).

## **9. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu ( § 17 OVZ ).

## **10. Príplatok za prácu vo sviatok**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu ( § 18 OVZ ).

## **11. Plat za prácu nadčas**

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 zvýšeného o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa odseku 6 až 10 tohto článku (§ 19 OVZ).

## **12. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku**

(1) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej činnosti 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 a plat za prácu nadčas podľa § OVZ.

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

## **13. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska**

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti.

- a) náhrada v sume 15% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja
  
- b) s možnosťou použitia mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

## **14. Osobný príplatok**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatoK podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlene na 50 euro centov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

(5) Zamestnancomi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatoK len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatoK priznaný ( nespĺňa kritéria alebo podmienky ).

### **15. Kreditový príplatoK**

(1) Pedagogickému zamestnancomi a odbornému zamestnancomi za sústavne prehľbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérnom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatoK v sume 6% s platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zák. č. 317/2009 Z. z. najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zák. č. 317/2009 Z. z. kreditový príplatoK sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

(2) Kreditový príplatoK podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci., v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

(3) Zamestnávateľ kreditový príplatoK pedagogickému zamestnancomi a odbornému zamestnancomi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

### **16. PríplatoK začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancomi a začínajúceму odbornému zamestnancomi 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 euro centov nahor.

## 17. Odmeny

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ ).
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 od. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plyní skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plyní výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

## Článok 8

### Výplata platu preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 10 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr deň splatnosti platu predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám učil. ( § 130 ods. 8 ZP ).

## Článok 9

### Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupne najmenej v sume
  - a) jedného násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej ako dva roky,
  - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,



- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) 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. písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) dvojnásobku násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 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) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jeho 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 poistenie a sporenie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie ( ďalej DDD ) v roku 2021 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok v sume a spôsobom

určeným zamestnávateľskej zmluve najmenej však v sume 2%. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

### **Článok 11**

#### **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia platového stupňa ( § 7 ods. 4 OVZ ).

V KZ bude možné dojednať zvýšenie funkčného platu pre nepedagogických zamestnancov zaradením do najvyššieho platového stupňa platovej triedy v ktorej je zamestnanec zaradený.

### **Článok 12**

#### **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V záujem vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37, ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý ma pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36, ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý ma 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.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

(3) Ak zamestnanec pracuje v nepretržitej prevádzke, vykonáva práce, ktoré nemožno prerušiť, nie je možné, aby v stanovenej dobe mal prestávku v práci a odovzdal pracovisko inej osobe ide o prestávku na odpočinok a jedenie pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancovi, ktorá sa započítava do pracovného času podľa § 91 ods. 5 prestávky na odpočinok a jedenie sa započítavajú do pracovného času.

### **Článok 13**

#### **Dovolenka na zotavenie**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený § 103 ZP o jeden týždeň.

(2) Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky podľa odseku 1.

#### **Článok 14** **Pracovné voľno s náhradou mzdy**

Zamestnávateľ poskytuje v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods. 3 písm.c.) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna:

- za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu,
- zamestnanec je povinný požiadať o pracovné voľno 7 kalendárnych dní vopred
- pracovné voľno nesmie narušiť výchovno-vzdelávací proces.

#### **Tretia časť** **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

#### **Článok 15** **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. 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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

#### **Článok 16** **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 sporov 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 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 17**

#### **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 sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP). Za tým účelom zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledkom oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 4 ZP).

### **Článok 18**

#### **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 vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť je

- a) možnosť telefonického, alebo počítačového spojenia na odoslanie sprav e-mailom a využívanie internetu,
- b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady ( energie, spojové poplatky a pod. ) na svoj náklad,
- c) 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 KZ, 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 vyjednávaní, pracovnoprávných otázok a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

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

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

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 2 dní v roku,
- členovia komisie BOZP a zástupcovia zamestnancov pre BOZP 2 dni v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dní v roku,
- členovia orgánov OZ PŠaV 2 dní v roku.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutné potreby čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky ( § 138 ZP ) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 4 dní v roku,
- členovia komisie BOZP a zástupcovia zamestnancov pre BOZP 2 dni v roku,
- členovia ostatných orgánov 2 dní v roku,
- členovia orgánov OZ PŠaV 2 dni v roku.

## Článok 19

### **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 pracovných predpisov a to KZ, najmä:

**a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa ( §12 ZOVU ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP ( § 39 ods. 2 ZP ),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času ( § 87 ods. 2 ZP ),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času ( § 87 a ods. 2 ZP ),
- zavedenie konta pracovného času ( § 87 a ods. 1 ZP ),
- zavedenie pružného pracovného času ( § 88 a ods. 1 ZP ),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien ( § 90 a ods. 4 ZP ),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času ( § 90 a ods. 10 ZP ),

- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie v rátane jej predĺženia (§ 91 a ods. 2 ZP ),
- odlišené určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 a ods. 3 ZP ),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 a ods. 9 ZP ),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 a ods. 9 ZP ),
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 a ods. 1 ZP ),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 a ods. 2 ZP ),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 a ods. 3 ZP ),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 a ods. 4 ZP ),
- rozhodnutie či ide o neospravedlňené zameškanie práce (§ 144 a ods. 7 ZP ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 a ods. 9 ZP ),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 a ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde );

**b, písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
  - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - b) dôvodoch prechodu, pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - c) pracovnoprávných, ekonomických, a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 a ods. 1 ZP ),
    - dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za polrok (§ 47 a ods. 4 ZP ),
    - pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 a ods. 8 ZP ),
    - možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 a ods. 6 ZP ),
    - pri hromadnom prepúšťaní o
      - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
      - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
      - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
      - d) dobe, počas ktorej sa hromadne prepúšťanie bude uskutočňovať,
      - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 a ods. 2 ZP ),
    - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 a ods. 2 ZP ),
    - pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 a ods. 7 ZP ),
    - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj jeho zmenách o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozboru a štatistické výkazy (§ 229 a ods. 1,2 ZP ),

**c, vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 a ods. 2 ZP ),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 a ods. 2 ZP ),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP ),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 a ods. 1 ZP ),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 a ods. 1 ZP ),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 a ods. 2 ZP ),
- organizáciu práce v noci (§ 98 a ods. 6 ZP ),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 a ZP ),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a ods. 6 ZP ),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 a ods. 8, pís. a) ZP ),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorý pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 a ods. 8, pís. b) ZP ),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 a ods. 8, pís. c) ZP ),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP ),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 a ods. 4 ZP ),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 a ods. 4 ZP ),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jeho náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 a ods. 2 ZP ),
- stav, štruktúra a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 a ods. 2 pís. a) ZP ),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 a ods. 2 pís. b) ZP ),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 a ods. 2 pís. c) ZP ),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 a ods. 2 pís. d) ZP ),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 a ods. 2 pís. e) ZP ),

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

## Článok 20

### Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods. 1 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 KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP ).

## **Článok 21**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov 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 sa zaväzuje:
  - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 pís. o/ zákona o BOZP),
  - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17ods. 5 pís. a) bod 1 zákona o BOZP),
  - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy ak o to zamestnanec požiada (§ 6ods. 1pis. q) o BOZP), (nebolo)
  - d) zabezpečiť pre zamestnancov hodnotenie zdravotného rizika raz za rok a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30ods. 1pis. h) zákona NR SR č. 355/2007 Z. z.),
  - e) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7ods. 1 zákona o BOZP ),
  - f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP ),
  - g) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 pís. a) zákona o BOZP ),
  - h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 pís. b) zákona o BOZP ),
  - i) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 pís. a) zákona o BOZP ),
  - j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na



- zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom ( § 6 ods. 3 pís. b) zákona o BOZP ),
- k) zabezpečiť zástupcom zamestnancom pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie ( § 240 ZP a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP ),
  - l) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu ( § 9 ods. 1 pís. b) o BOZP ),
  - m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa ( § 9 ods. 1 pís. b) zákona o BOZP ),
  - n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV ( ZIBP ) ( § 149 ZP a § 29 zákona o BOZP ),
  - o) znášať náklady spojené so zisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov ( § 6 ods. 11 zákona o BOZP ).

## **Článok 22**

### **Kontrola odborovým orgánom 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotnej neškodnej práce pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
  - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov 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 zamestnávateľa s jeho vedením,
  - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a na nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa rokovaniach otázkach BOZP.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne jedenkrát za rok a podmienky poskytovania osobných ochranných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných prostriedkov.

## **Článok 23**

### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad ( § 30e ods. 16 zákona NR SR č. 355/ 2007 Z.z. ),
- b) vybaviť pracoviska príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode z odborovou organizáciou v odôvodnení prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60% denného vymeriavacieho základu ( § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. ).
- e) 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.

## **Článok 24**

### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o zamestnancov**

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

(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 25**

### **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 z výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane jedného 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 4 hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa 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 o cestných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisoch.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0, 80€ na jedno hlavné jedlo.

## **Článok 26** **Starostlivosť o bývanie**

Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

## **Článok 27** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušne dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovne úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) 5 pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
- b) ďalších 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
- c) ďalších 5 pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca.

(4) 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 ods. 3 a).

(5) Pracovné voľno podľa ods. 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, s pravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

(6) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, s pravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

## **Článok 28**

### **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom je vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %.

zo súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

(2) Zamestnávateľ neposkytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou KZ.

## **Štvrtá časť**

### **Článok 29**

#### **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 príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Spišských Vlachoch dňa

.....  
odborová organizácia

.....  
zamestnávateľ

## Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Spojenej škole internátnej v Spišských Vlachoch, Partizánska 13, IČO: 31944787 164, na základe uznesenia výboru základnej organizácie, č.2/2016 V zo dňa 16. 12. 2016, ktorý je jej štatutárnym orgánom , splnomocňuje týmto Mgr. Rastislava Tarajčáka, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2021 - 2024, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2021 - 2024 v mene našej základnej organizácie.

Spišské Vlachy, 16. 12. 2020

.....  
za výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Spišské Vlachy, 16. 12. 2020

.....  
Mgr. Rastislav Tarajčák

## Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

### Článok 1 Všeobecne ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len „SF“) v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
  - (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich 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 použitia SF.
  - (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
  - (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
  - (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa **č.ú: 7000105672/8180**.
  - (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 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.
  - (7) Zamestnávateľ nebude v roku 2021 poskytovať odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
8. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
9. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Viera Urbaníková a predseda odborovej organizácie.

## Článok 2 Rozpočet sociálneho fondu

### 1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2021

a. povinný prídel vo výške 1%	3 573,- €
b. ďalší prídel podľa § 3 ods. 1b	893,- €
c. zostatok SF z predchádzajúcich rokov	3978,- €
d. splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	.....
e. splátky návratných sociálnych výpomocí	.....
f. iné príjmy	.....

**Spolu** **8 444,- €**

### 2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2021

a. stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobným predpisom	4 700,- €
b. doprava do zamestnania a späť	.....
c. sociálna výpomoc nenávratná	200,- €
d. sociálna výpomoc návratná	.....
e. zdravotná starostlivosť	.....
f. rekreácia a regenerácia pracovnej sily	.....
g. vzdelávacie zájazdy	.....
h. detské rekreácie	.....
i. kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť	2 831,- €
j. zdravotná starostlivosť	.....
k. doplnkové dôchodkové sporenie	.....
l. dary	713,- €

**Spolu:** **8 444,- €**

## Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

### 1. Stravovanie

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodne stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov ( § 152 ZP ) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,80€.



(2) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodne stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov ( § 152 ZP ) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,80€ , len v rámci prerušenia dní vyučovania.

## **2. Doprava do zamestnania a späť**

- (1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve ( ďalej NH SR ) zistenej Štatistickým úradom SR ( ďalej ŠU SR ) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí fond.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume 0 €, ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace.
- (3) Príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok.
- (4) Zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH SR zistenej ŠU SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond a cestovné náklady presahujú ( napr. 20 € ) poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške 0%.

## **3. Sociálna výpomoc nenávratná**

- (1) Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii 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 ) do sumy 0€.
  2. Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
    - pri jednom dieťati 0€.
    - pri dvoch deťoch 0€.
    - pri troch a viac deťoch 0€.
  3. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
  4. V mimoriadne závažných dôvodoch ( napr. živelná pohroma, dlhodobá pracovná neschopnosť poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane vo výške:

- 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 0€.
- ak je škoda vyššia ako 0€ maximálne vo výške 0€,
- ak je výška dávky vyplácaná sociálnou poisťovňou nižšia ako 0€ a pracovná neschopnosť trvá viac ako 0 mesiacov.

**Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:**

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca vo výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti,
- doklad o pracovnej neschopnosti, výška dávok vyplácaných sociálnou poisťovňou

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

(2) Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 0€.

**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 0€.

**Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc**

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni 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 ).

(4) V mimoriadne ťažkej finančnej situácii v rodine diferencované, do výšky 0€. Výpomoc sa poskytne raz za dva roky ( 1-krát za dva kalendárne roky ).

**4. Sociálna výpomoc návratná**

(1) Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 0€. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

(2) Pri skončení pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 0 mesiacov.

(3) Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s odborovou organizáciou.

- zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 0€.
- zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu 0€.

## **5. Zdravotná starostlivosť**

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- ambulantnú liečbu do výšky 0€ na základne žiadosti a potvrdenia o zaplatení liečby
- rehabilitáciu do výšky 0€ pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu,
- poukaz na ambulantnú kúpeľnú liečbu vo výške 0€ ( napr. raz za dva roky ).

## **6. Rekreačia a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily**

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačne pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou na doplnkové rekreácie zverejnené v Aktualitách zväzu najviac do výšky 0€ na jeden pobyt v roku na zamestnanca. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

## **7. Exkurzno-vzdelávacie zájazdy**

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doшкоľovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do sumy 0€. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

## **8. Detské rekreácie**

Zamestnávateľ prispieva na regeneračno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov do sumy 0€ podľa sociálnej situácie v rodine. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

## **9. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť**

1. 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 a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální vo výške 17,-€ na osobu.
2. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, podľa plánu činnosti:
  - volejbalový turnaj,
  - stolnotenisový turnaj,
  - plaváreň – permanentky platia i pre rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov.

## **10. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

- pri pracovnom jubileu, odpracovaní 15, 20, 25, 30, 35-rokov v našom zariadení poskytne vecný dar do výšky 30€.
- pri životnom jubileu 35, 40, 45, 50, 60-rokov
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 0€,
- za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 0€,
- za záchranu života vo výške 0€,
- poskytnutie vianočného balíčka do výšky 20,- €

**Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1. 2021, ich účinnosť končí 31. 12. 2021.**

.....  
zamestnávateľ

.....  
odborová organizácia