

Spojená škola internátna, Breziny 256, 055 62 Prakovce

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2022

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 11. januára 2022

medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri

Spojenej škole internátnej,

Breziny 256, Prakovce, PSČ: 055 62

Zastúpená Ing. Máriou Horváthovou, predsedom ZO OZ PŠaV pri SŠI Prakovce

a

Spojená škola internátna,

Breziny 256, Prakovce, PSČ: 055 62

IČO: 005 234 61,

Zastúpená PaedDr. Drahoslavou Vaščákovou, riaditeľkou Spojenej školy internátnej

Prakovce

PRVÁ ČASŤ- Úvodné ustanovenia	5
Článok 1: Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy	5
Článok 2: Uznatie odborovej organizácie a zamestnávateľa	5
Článok 3: Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť	6
Článok 4: Zmena kolektívnej zmluvy	6
Článok 5: Archivovanie kolektívnej zmluvy	6
Článok 6: Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou	7
DRUHÁ ČASŤ-Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy	8
Článok 7: Pracovný čas a dovolenka	8
Článok 8: Dovolenka na zotavenie	8
Článok 9: Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť	8
1. Príplatok za riadenie	8
2. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti	9
3. Plat za prácu nadčas	9
4. Osobný príplatok	9
5. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca	10
6. Príplatok začínajúceho pedagogického a začínajúceho odborného zamestnanca	11
7. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku	11
8. Výkonnostný príplatok	12
9. Príplatok za prácu v noci	12
10. Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu	12
11. Príplatok za prácu vo sviatok	12
12. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	13
13. Náhradné voľno za prácu nadčas	13
Článok 10: Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky y platu	13
Článok 11: Odstupné a odchodné	14
Článok 12: Doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie	15

Článok 13: Prekážka v práci	15
Článok 14: Určenie platu nezávisle od dĺžky praxe	17
Článok 15: Pracovné podmienky a podmienky zamestnávateľa	17
TRETIA ČASŤ – Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán	18
Článok 16: Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie	18
Článok 17: Riešenie kolektívnych sporov	18
Článok 18: Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností	19
Článok 19: Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie	19
Článok 20: Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti	19
Článok 21: Závazky odborovej organizácie	22
Článok 22: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	22
Článok 23: Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP	24
Článok 24: Zdravotná starostlivosť	24
Článok 25: Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov	25
Článok 26: Stravovanie	25
Článok 27: Starostlivosť o kvalifikáciu	26
Článok 28: Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancov a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie	27
ŠTVRTÁ ČASŤ – záverečné ustanovenia	28
Článok 29: Záverečné ustanovenia	28
Príloha č. 1	29
ČL.1 - Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancov a odborovej organizácii	
Príloha č. 2	30
Článok 2: Rozpočet sociálneho fondu	30
Článok 3: Použitie a čerpanie sociálneho fondu	31

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú subjektivitu podľa Zákona 83/ 1990 o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 6 stanov odborovej organizácie a z splnomocnenia zo dňa 10. 10. 2017, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Ing. Máriu Horváthovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou 30.10.1995. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa. ¹
- 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”, zákon 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 § 231a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

1 Ak je obec alebo mesto zamestnávateľa je potrebné dať namiesto slov „založenú zriaďovaciu listinou” slová „na základe č. 369/1990 ZB. o obecnom zriadení” a namiesto „riaditeľa školy” označiť funkciu štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávateľ, 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 a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce.
- 3) KZ je uzatvorená na dobu od 1. januára 2022 do 31. decembra 2022. Jej účinnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej účinnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy, táto kolektívna zmluva stráca účinnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami strán.

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 zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) 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 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 troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísaní.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľas obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje zverejniť znenie KZ na verejne prístupnom mieste pre potreby svojich členov, resp. poskytnú svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľs touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy , právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Pracovný čas a dovolenka

Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov rieši § 6a § 7 zákona 138/2019o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov Z. z., ako aj vykonávanie činnosti, ktoré môže riaditeľ povoliť pedagogickému zamestnancovi na vykonávanie ostatných činností súvisiacich s ich priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy alebo školského zariadenia.

Článok 8

Dovolenka na zotavenie

- 1) Dovolenka zamestnancov ustanovených v§ 103 ods. 3 ZP práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, najajmenejpäť týždňov.
- 3) Zamestnanec si môže preniesťnevyčerpanú dovolenku za príslušnýkalendárnyrok do nasledujúceho roka max. však 5 pracovných dní.
- 4) Zamestnávateľ umožní v odôvodnených prípadoch zamestnancom čerpať dovolenku na zotavenie v počte 3 dní mimo plánu čerpania dovoleniek pre príslušný kalendárny rok.

Článok 9

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 % s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. k zákonu č.553/2003 Z. z o odmeňovaní

niektorých zamestnancov vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „ zákon o odmeňovaní ”).

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

3. 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 zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až § 19 zákona o odmeňovaní. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

4. Osobný príplatok

- a) Zamestnávateľ môže využívať účel osobného príplatku na ocenení mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne štatutárny orgán zamestnávateľa na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 zákona o odmeňovaní).

- b) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré sú súčasťou vnútorného mzdového predpisu, resp. pracovného poriadku.
- c) Zamestnávateľ sa zväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- d) Zníženie alebo odobratie osobného príplatku je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.
- e) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mal osobný príplatok priznaný (nespĺňa kritériá alebo podmienky) na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

5. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca

- a) 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 (§ 32 g zákona o odmeňovaní).
- b) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:
 - b.1. - 12% z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia (§64 ods. 2 písm. a) zákona prvý bod č. 138/2019 Z.z.) .
 - b.2. - 12 % z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky (§64 ods. 2 písm. a) zákona druhý bod zákona č. 138/2019 Z.z.)
 - b.3. - 3% z platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania (§64 ods. 2 písm. a) zákona tretí bod zákona č. 138/2019 Z.z.)
 - b.4. - 3% z platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania (§64 ods. 2 písm. a) zákona štvrtý bod zákona č. 138/2019 Z.z.).
- c) Príplatok za profesijný rozvoj 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.
- d) Príplatok za profesijný rozvoj 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.
- e) Riaditeľke školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- f) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

- g) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

6. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

- a) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
- b) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- c) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

7. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa 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/) zákona o odmeňovaní s podmienkami:

- a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 100 % jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval súvisle viac ako 5 rokov v Spojenej škole internátnej.
- b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 50 % jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval súvisle menej ako 5 rokov v Spojenej škole internátnej.
- c) Zamestnávateľ nevyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, ak pracovný pomer zamestnanca ku dňu vzniku nároku (t.j. ku dňu dovŕšenia veku 50 rokov) netrval 1 kalendárny rok nepretržite (na predchádzajúce pracovno-právne pomery sa neprihliada).
- d) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 100 % jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval súvisle viac ako 5 rokov v Spojenej škole internátnej.
- e) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 50 % jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval súvisle menej ako 5 rokov v Spojenej škole internátnej.

- f) Zamestnávateľ nevyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku, ak pracovný pomer zamestnanca ku dňu vzniku nároku (t.j.ku dňu dovŕšenia veku 60 rokov) netrval 1 kalendárny rok nepretržite (na predchádzajúce pracovno-právne pomery sa neprihliada).

8. Výkonnostný príplatok

- a) Zamestnávateľ môže zamestnancovi vykonávajúcemu pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce poskytnúť mesačne výkonnostný príplatok podľa množstva a kvality práce.
- b) Výkonnostný príplatok je nenárokovou zložkou platu. Zamestnávateľ ho môže priznať na základe písomne zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, ktorý tak môže aktuálne reagovať na zvýšený výkon a rôzne množstvo práce zamestnanca v jednotlivých mesiacoch.
- c) Priznanie výkonnostného príplatku nevylučuje priznať zamestnancovi osobný príplatok.

9. Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce. Práca v noci je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

10. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

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

11. Príplatok za prácu vo sviatok

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

14. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

- a) Ak je zamestnancovi nariadená práca alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť na pracovisku, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
- b) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi, nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 zákona o odmeňovaní.
- c) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

15. Náhradné voľno za prácu nadčas

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

Článok 10

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 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 v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 11

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
 - a) dvojnásobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho 2 funkčných platov, ak mu bol priznaný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pre skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní od dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
- 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 13

Prekážka v práci

- 1) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetreniu alebo šetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.
- 2) Zamestnávateľ je tak povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na:
 - a) Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
 - a.1. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
 - a.2. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
 - b) narodenie dieťaťa zamestnancovi, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť.
 - c) sprevádzanie
 - c.1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

c.2 zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku.

d) úmrtie rodinného príslušníka

d.1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

d.2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

d.3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

e) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytuje na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,

f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,

g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,

h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytuje sa náhradou mzdy,

i) vyhľadávanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytuje pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať,

3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi

a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,

- b) pracovné voľno z iných dôvodov ako podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
 - c) pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písmeno c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
 - d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.
- 4) zajeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžkepracovné času, ktorý malzamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.
- 5)ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v ods. 2 písm. a) tohto článku v prvom bode a písm. c) sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.
- 6) Náhrada mzdy sa poskytne v sume priemerného zárobku zamestnanca.
- 7) Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí.Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnostištrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

Článok 14

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife 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 do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

Článok 15

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávateľa

Základná stupnica taríf zamestnancov a platové triedy pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1.júla2022 o 3%. 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 plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

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 výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom, č. 2/ 1991 Zb. 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 ustanovením predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
- 4) Zástupcovia zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli s výkonom súvisiacich s ich činnosťou.

Článok 17

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 sprostredkovateľa 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.

Článok 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov

a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych 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. 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. 5 ZP).

Článok 19

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 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - telefonické spojenie,
 - pracovné voľno zástupcov zamestnancov na účasť vzdelávaní, odborné školenia a výkon v odborovej organizácii mzdy,
 - priestory na činnosť odborovej organizácie.

Článok 20

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva, na informácie a nakontrolnú 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 zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8,9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel a BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 90 ods. 2 ZP),

- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 111 ods. 2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje najmenej 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 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 1 mesiac predtým,
- o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- o dôvodoch prechodu,
- pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP), 1* do roka,
- 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,
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 a 4ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods.7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtťoročne 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 na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárskej a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2ZP);

C) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 ods. ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c/ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude poskytovať zamestnancom stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. písm. a ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),

- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 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, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP),
 - zásadné otázky 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 činností zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§27 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);
- 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 doklady (§ 239 ZP).

Výbor ZO môže poveriť predsedu alebo člena výboru Rady sa na kontrolnej činnosti.

Článok 21

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods. 1 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácií vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadanie svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a 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 zamestnancom 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) zaradovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§6 ods. 1 písm. o/zákona o BOZP),
- b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 písm. a bod 1 zákona o BOZP,
- c) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1. Zákona o BOZP),
- d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a / zákona o BOZP),
- f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP,
- g) 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 písm. a/ zákona o BOZP a podľa vnútornej smernice BOZP),
- h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona BOZP),
- i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávania, poskytovať im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.5 zákona o BOZP),
- j) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. písm. b/ zákona o BOZP),
- k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ, PŠ a V(ZIBP)(§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§6 ods.11 zákona o BOZP),

Článok 23

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 zdravotneneškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa a prezamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na vyšetrovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich samovyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v dielňach, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach a otázkach BOZP.

Článok 24

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady,
- b) vybaviť pracoviská príslušných hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať nákupeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je počas celej doby, t.j. 10 kalendárnych dní 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.),
- e) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, nasebapoznanie a riešenie konfliktov (zákon č. 138/2019 § 79 odst. 3 Z. z.).

Článok 25

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 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 26

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 priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri 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 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. 152/194 z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 €.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancom aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca.
- 6) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie cez gastrolístky v hodnote stanovenej v zákone o cestovných náhradách počas roka všetkým zamestnancom v čase keď sú v práci, ale v školskej jedálni sa nevarí.
- 7) Zamestnávateľ poprerozprávaní so zástupcami zamestnancov môže umožniť vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:
 - a) bývali zamestnanci zamestnávateľa, rodinní príslušníci zamestnancov za plnú sumu stravného lístka,
 - b) žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa,

- počas športových súťaží a iných akcií na školách – za cenu, ktorá sa skladá z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a v zmysleplatného normatívu zariadenia školského stravovania, vydaného MŠVVaŠ SR,
- c) žiaci, študenti škôl iného zriaďovateľa za plnú hodnotu poskytovanej stravy, pričomrežijné náklady uhrádza škola, ktorú tento žiak navštevuje.
- d) iné dospelé osoby – za plnú sumu cenu hodnoty jedla.

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovaniekvalifikácie 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 sozamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 3)Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému 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 funkčného vzdelávania, alebo na funkčnom, inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho pedagogického alebo odborného zamestnanca.
 - d) 40 dní súhrne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
 - e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.
- 4)Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a)
- 5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec za podmienok určených riaditeľom. Dobu čerpania pracovného voľna určuje riaditeľ spravidla na dobu, keď je obmedzená, alebo prerušená prevádzka školy a školského zariadenia.

Článok 28
Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu,
poskytovanie príspevku zamestnancom a odbornej organizácii na
kolektívne vyjednávanie

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 1,2 % zo súhrnu hrubých funkčných platovplatov zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, za ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

Zostatok sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe 1, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Zrážky členských príspevkov odborárov

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vždy 25 dňa v mesiaci.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 29

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy spoločne písomnou formou protokolu a vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- 2) Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť 1. januára 2022 a končí 31. decembra 2022.
- 3) Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto je na znak toho podpisujú.

V Prakovciach dňa 11. 1. 2022

.....
Podpis predsedu a pečiatka odborovej
organizácie

.....
podpis riaditeľa a pečiatka školy

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Článok 1: Všeobecné ustanovenia

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.

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.

V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú. SK52 8180 0000 0070 00107256.

Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. Januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

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

Príloha č. 2

Článok 2: Rozpočet sociálneho fondu

1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2022

a/prídela do výšky 1,20% zo súhrnu hrubých miezd	6800,00 €
b/ prenos SF z predchádzajúcich období	2235,85€
Spolu:	9035,85 €

2/Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2022

a/ stravovanie	3900,00 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť	900,00 €
c/ sociálna výpomoc nenávratná	66,00 €
d/ príspevok DDP	0,40 €
e/ kolektívne podujatia	2 500,00 €

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

- Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,50 €

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

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

Sociálna výpomoc nenávratná

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

2/ Pri úmrtí zamestnanca vo výške **50 €**.

3/ V mimoriadne závažných dôvodoch poskytnú sociálnu výpomoc vo výške:

a/ pri živelných pohromách 33 €,

b/ pri dlhodobej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 3 mesiace 33 €,

4/ **Zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s DDS Pokoj sa poskytne príspevok vo výške 0,03 €.**

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

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

Spoločenská, kultúrna, vzdelávacia a rekreačná činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na rekondičné pobyty a regenerácia zamestnancov, 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, zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1. januára 2022

Prakovce, dňa 2022

.....

.....

Zamestnávateľ

odborová organizácia