

**Kolektívna zmluva 2024**

**SPOJENÁ ŠKOLA**

**Scota Viatora 8, 034 01 Ružomberok**



**SPOJENÁ ŠKOLA**  
R U Ž O M B E R O K

## Kolektívna zmluva 2024.

uzatvorená dňa 02. januára 2024 medzi zmluvnými stranami:

1. Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, Scota Viatora 8, 034 01 Ružomberok, zastúpenou Ing. Katarínou Buknovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva zo dňa 22. 12. 2023.
2. Základnou organizáciou Nových školských odborov pri Spojenej škole, Scota Viatora 8, 034 01 Ružomberok, zastúpenou Ing. Luciou Blumensteinovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva zo dňa 22. 12. 2023. (ďalej odborové organizácie)

a

Spojenou školou, Scota Viatora 8, 034 01 Ružomberok IČO: 00894826, zastúpenou PhDr. Ing. Jakubom Zjarom, riaditeľom školy (ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

### **Prvá časť** **Úvodné ustanovenia**

#### **Článok 1** **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

- 1) Odborové organizácie majú právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z plnomocenstva zo dňa 22.12.2023, ktorým výbor odborových organizácií, ich štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Ing. Katarínu Buknovú a pani Ing. Luciú Blumensteinovú, predsedov odborových organizácií.

- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- 3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborových organizácií a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka "ZOVZ", zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

#### **Článok 2** **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborové organizácie.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 3** **Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

- 1) 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.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 02. januára 2024 a skončí podpísaním novej kolektívnej zmluvy.

#### **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 „doplnok ku KZ“ a číslojú 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, t. j. články 7, 9, 10 a 26 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. 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 jednom rovnopise ju doručiť predsedom odborových organizácií v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborové organizácie sa zaväzujú zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborové organizácie sa zaväzujú poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- 3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle ZP §47 ods. 2.

#### **Druhá časť** **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

#### **Článok 7** **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%.
- 2) Nárok na získanie náhradného voľna za prácu nadčas a jeho čerpanie upravuje Smernica o tvorbe, udeľovaní a čerpaní náhradného voľna.
- 3) Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise OVZ patrí kreditový príplatok mesačne v rámci rozpätia 3 % až 6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
- 4) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 3 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

- 5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu. (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).
- 6) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.
- 7) Osobný príplatok sa prideluje podľa kritérií, ktoré sú vo vnútornom mzdovom predpise.
- 8) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu :
  1. v dvojzmennej prevádzke príplatok v sume 10,00 EUR,
  2. v trojzmennej prevádzke, alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne 12,00 eur,
  3. v jednozmennej prevádzke, ak je pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne príplatok za tento čas mesačne v sume 10,00 eur,
  4. zamestnávateľ zamestnancovi vyplatí všetky príplatky podľa platnej legislatívy za prácu nadčas, v noci, vo sviatok, v sobotu, v nedeľu a pracovnú pohotovosť (doma, na pracovisku).

### **Článok 8**

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

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

### **Článok 9**

#### **Odstupné a odchodné**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnancovi patrí 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

- 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 v sume 2 funkčných plátov, 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 v sume jeho 2 funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

#### **Článok 10**

##### ***Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie***

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2024 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
- 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 v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 2% z jeho funkčného plátu. 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 odborovými organizáciami a dohodne so zamestnancom.

#### **Článok 11**

##### ***Určenie plátu 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 12**

##### ***Pracovný čas zamestnancov***

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej, alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy.

#### **Článok 13**

##### ***Dovolenka na zotavenie***

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.
- 2) Zásady pre čerpanie dovolenky mimo školských prázdnin sú uvedené v Prílohe č. 3 tejto KZ.

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

**Článok 14**  
**Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v 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 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 tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

**Článok 15**  
**Riešenie kolektívnych sporov**

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

**Článok 16**  
**Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. 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. 4 ZP).

**Článok 17**  
**Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborových organizácií, aby mohli riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
  - a) miestnosť, v ktorej bude zasadať výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
  - b) telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e - mailom a využívanie internetu,
  - c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod) na svoj náklad,
  - d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou

zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,

- e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna podľa nasledujúcej vety členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámi zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovým organizáciám peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno.
  - 3) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
  - 4) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
  - 5) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.
  - 6) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 5, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné.
  - 7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP).

### Článok 18

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

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
  - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborových organizácií alebo rozhodnúť po dohode s nimi v nasledovných prípadoch:
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
    - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 ZP),
    - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP),
    - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
    - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP),
    - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
    - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 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 sa zamestnancom započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
    - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
    - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),

- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných 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),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
- určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (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 raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.7 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 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 hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 éds. 1,2 ZP),

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 odst. 1 ZP ),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností 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 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),



- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.7 písm. a/ ZP),
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b/ ZP),
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. c/ ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 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, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP).
- 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 19**

#### **Záväzky odborových organizácií**

Odborové organizácie sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods. 1 tejto KZ.

- 1) Odborové organizácie sa zaväzujú informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 2) Odborové organizácie sa zaväzujú prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- 3) Odborové organizácie sa zaväzujú informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

### **Článok 20**

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

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 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) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),

- b) zarad'ovat' zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
- d) 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 s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f) 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),
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) 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),
- i) 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. b/ zákona o BOZP),
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť 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),
- k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

### **Článok 21**

#### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

- 1) Odborové organizácie sa zaväzujú vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2) Odborové organizácie v záujme toho budú v súlade s § 149 ZP
  - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolenia, prípadne ich sami vyšetrovať
  - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
  - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

## Článok 22

### Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovými organizáciami v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.).

## Článok 23

### Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- 1) Základná organizácia OZPŠaV zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- 2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

## Článok 24

### Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,27 € na jedno hlavné jedlo v školskej jedálni Spojenej školy, Scota Viatora 8, Ružomberok a v prípade ak nemôže zabezpečiť stravovanie prispeje zo sociálneho fondu 0,52 € a dobije gastro kartu na jedno hlavné jedlo.

## Článok 25

### Starostlivosť o kvalifikáciu

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

- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
  - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

#### **Článok 26**

##### ***Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom***

- 1) Podľa článku II. bod 7. KZVS je celkový prídelený do sociálneho fondu tvorený:
  - a) povinným prídelením vo výške 1%
  - b) a ďalším prídelením vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 2) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu sú uvedené v prílohe č.4 tejto KZ.

#### **Štvrtá časť**

#### **Článok 27**

##### ***Záverečné ustanovenia***

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

V Ružomberku dňa 02. februára 2024

73-2349  
70-071840

.....  
štatutárny zástupca Spojenej školy  
Scota Viatora 8, Ružomberok

**Príloha č. 1 KZ na rok 2024 .**

**Plnomocenstvo**

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, Scota Viatora 8, 034 01 Ružomberok, na základe uznesenia výboru ZOOZ, zo dňa 22. 12. 2023, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Ing. Katarínu Buknovú, predsedkyňu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2024 a splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

V Ružomberku 22. 12. 2023

Plnomocenstvo prijímam.

V Ružomberku 22. 12. 2023



The background image shows a document with a signature in blue ink. The signature appears to be 'Ing. Katarína Buknová'. There is a faint rectangular stamp or box around the signature area. The text is mostly illegible due to fading.

**Príloha č. 2 KZ na rok 2024 .**

**Plnomocenstvo**

Základná organizácia Nových školských odborov pri Spojenej škole, Scota Viatora 8, 034 01 Ružomberok, na základe uznesenia výboru, zo dňa 22. 12. 2023, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Ing. Luciu Blumensteinovú , predsedkyňu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2024 a splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

V Ružomberku 22. 12. 2023

Plnomocnenstvo prijímam.

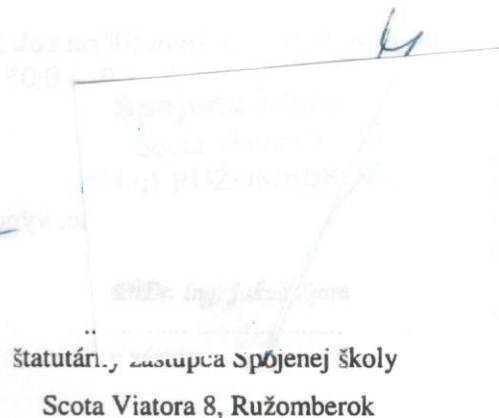
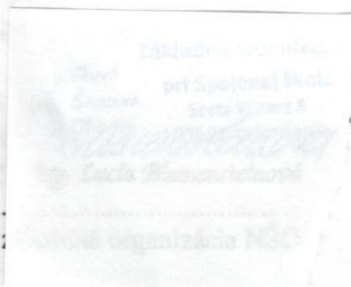
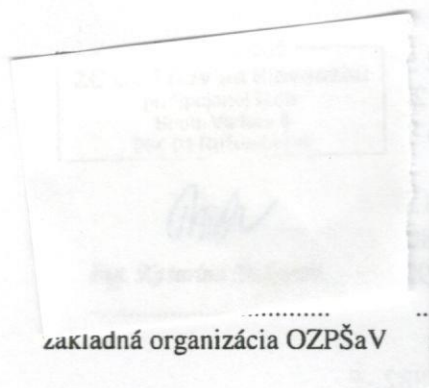
V Ružomberku 22. 12. 2023

### Príloha č. 3 KZ na rok 2024 .

#### Zásady pre čerpanie dovolenky

1. Zamestnanec čerpá dovolenku prevažne v čase školských prázdnin.
2. Zamestnanec školy môže čerpať dovolenku mimo školských prázdnin za týchto podmienok:
  - a) Zamestnanec predloží písomnú žiadosť vedeniu školy v dostatočnom predstihu. V prípade rekreácií a dovoleniek organizovaných OZ PŠaV v čase letných prázdnin a mesiacoch september a október podľa predloženej ponuky a termínov.
  - b) Vedenie školy môže schváliť čerpanie dovolenky v jednom termíne maximálne trom pedagogickým pracovníkom z úseku TV a OV, pričom sa nesmie narušiť výchovno-vzdelávací proces.
  - c) Pedagogický pracovník, ktorému vedenie schválilo čerpanie dovolenky mimo školských prázdnin musí mať v poriadku všetku pedagogickú dokumentáciu (uzavretá klasifikácia ku koncu školského roku, vypísané vysvedčenia, katalógy, ...).
  - d) Zamestnanec môže požiadať o čerpanie dovolenky mimo školských prázdnin raz za tri roky. Krátkodobú dovolenku (jednodňovú až dvojdňovú individuálne) aj častejšie.
  - e) Pri väčšom počte žiadostí bude vedenie školy brať do úvahy dĺžku pedagogickej činnosti na škole a hodnotenie pracovnej činnosti na škole.
  - f) Čerpanie dovolenky v mimoriadne závažných prípadoch sa bude posudzovať individuálne.

V Ružomberku, dňa 02. januára 2024



## Príloha č. 4 KZ na rok 2024 .

### Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

#### Čl. 1

##### *Všeobecné ustanovenia*

- 1) Tieto zásady upravujú tvorbu, 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. Odborové organizácie aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovými organizáciami.
- 3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.
- 5) 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.
- 6) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovými organizáciami.
- 7) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Renáta Chovanová a predsedovia odborových organizácií.

#### Čl. 2

##### *Rozpočet sociálneho fondu*

##### **1. Predpokladaný príjem SF na rok 2024**

a) povinný prídelený vo výške 1 % + 0,05 % (cca.)	12 597,- €
b) zostatok SF z predch. rokov	4 285,86 €
<b>SPOLU:</b>	<b>16 882,86</b>

##### **2. Výdavky zo SF na rok 2024**

a) pracovné a životné jubileá, soc. výpomoc	1 156,-€
b) stravovanie	4 800,-€
c) regenerácia pracovnej sily	10 926,-€

**SPOLU: 16 882,-€**



### Čl. 3

#### Použitie a čerpanie sociálneho fondu

##### Na regeneráciu pracovnej sily pri životných a pracovných jubileách:

Životné jubileá:	50 rokov	100,00 €
	60 rokov	115,00 €
Prvý odchod do dôchodku		100,00 €
Pracovné jubileá:	10 odpracovaných rokov	33,00 €
	15 odpracovaných rokov	33,00 €
	20 odpracovaných rokov	33,00 €
	25 odpracovaných rokov	66,00 €
	30 odpracovaných rokov	83,00 €
	35 odpracovaných rokov	100,00 €
	40 odpracovaných rokov	135,00 €

##### Stravovanie“

Príspevok zo sociálneho fondu na každé hlavné jedlo - obed je:

v školskej jedálni Spojenej školy S. Viatora 8	0,27 €
cez gastro kartu	0,52 €

##### Sociálna výpomoc:

Zamestnávateľ poskytne po schválení odborovou organizáciou jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi:

- pri úmrtí člena rodiny (manžel, manželka, dieťa – ak sa sústavne pripravuje na povolanie do skončenia 25 roku) v sume 66,00 €
- pri narodení dieťaťa v sume 66,00 €

##### Regenerácia pracovnej sily:

###### ➤ spoločné stretnutie zamestnancov

Príspevok na stravu pri spoločnej vianočnej kapustnici, slávnostnej pedagogickej rade na DEŇ UČITEĽOV a pri spoločnom guláši na konci školského roka na použité suroviny, nealkoholické nápoje.

###### ➤ príspevok na špeciálne zdravotné úkony.

Z fondu možno poskytnúť príspevok na špeciálne zdravotné úkony, v ktorom sú zahrnuté i náklady na zdravotný materiál vo výške 50 % ceny špeciálneho zdravotného úkonu, ale maximálne vo výške 135,00 €. Za špeciálny zdravotný úkon sa považuje pre účely týchto zásad **chrup, okuliare, operácia očí**. V iných závažných prípadoch sa individuálne môže zväziť každý prípad.

Príspevok na špeciálny zdravotný úkon sa poskytne zamestnancovi vtedy, ak zamestnanec predloží nasledovné doklady:

- Potvrdenie príslušnej očnej optiky o úhrade nákladov, prípadne fotokópiu poukazu na okuliare alebo optickú pomôcku, ktorú predpísal očný lekár/ka. Pri operácii očí faktúru o zaplatení nákladov na operačný zákrok.
- Potvrdenie zubnej ambulancie o výške nákladov kde budú uvedené náklady ktoré hradí zamestnanec, dátum a podpis.

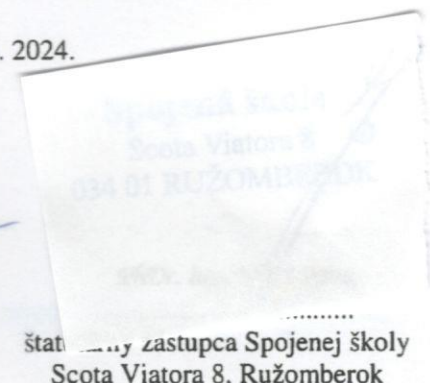
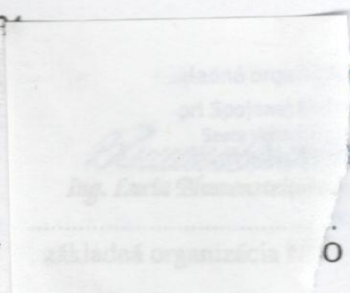
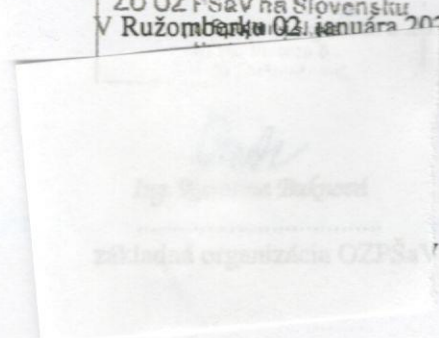
Vyplatenie tohto príspevku môže zamestnanec požadovať raz za tri roky.

###### ➤ zdravotná starostlivosť, rekreácia, kultúrne podujatia

Zamestnancovi bude vyplatený príspevok na rekreáciu podľa zostatku sociálneho fondu na konci kalendárneho roku.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 02. 01. 2024.

ZO OZ FŠaV na Slovensku  
V Ružomberku 02. januára 2024



štat. .... zastupca Spojenej školy  
Scota Viatora 8, Ružomberok

## Príloha č. 5 KZ na rok 2024.

### Oznámenie zástupcov zamestnancov o rozdelení pracovného voľna

Na základe Zákonníka práce, §240 ods. 3 zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna.

Na základe uvedeného sa zástupcovia zamestnancov dohodli na nasledovnom rozdelení pracovného voľna:

1. Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, Scota Viatora 8, 034 01 Ružomberok, zastúpená Ing. Katarínou Buknovou – 60% z celkového pracovného voľna určeného podľa §240 ods. 3;
2. Základná organizácia Nových školských odborov pri Spojenej škole, Scota Viatora 8, 034 01 Ružomberok, zastúpená Ing. Luciou Blumensteinovou - 40% z celkového pracovného voľna určeného podľa §240 ods. 3.

V Ružomberku 02. januára 2024

Ing. Katarína Buknová  
Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, Scota Viatora 8, 034 01 Ružomberok

Ing. Lucia Blumensteinová  
Základná organizácia Nových školských odborov pri Spojenej škole, Scota Viatora 8, 034 01 Ružomberok