

**Kolektívna zmluva**

**2024**

**Spojená škola, Komárňanská 28, 940 75 Nové Zámky**

**a**

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Spojenej škole, Komárňanská 28, 940 75 Nové Zámky**

## **Kolektívna zmluva**

**2024**

### **Kolektívna zmluva**

uzatvorená dňa 20. augusta 2024 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, Komárňanská 28, 940 75 Nové Zámky, zastúpenou predsedom

**Ing. Jozefom Elekom**

**a**

Spojenou školou, Komárňanská 28, 940 75 Nové Zámky, IČO 00012432 zastúpenou riaditeľkou školy

**PaedDr. Luciou Takáčsovou**

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

## **Prvá časť**

### **Úvodné ustanovenia**

#### **Článok 1**

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona 83/1990 Z. z. o združovaní občanov, v znení neskorších predpisov.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľky školy, štatutárneho zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia zákonník práce „ZP“, zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“

#### **Článok 2**

Obsah kolektívnej zmluvy je úprava priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov zamestnávateľa.

#### **Článok 3**

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

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

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 20. augusta 2024 a skončí 31. decembra 2025.

#### **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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7, 9, 21 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 uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

## **Článok 6** **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje 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.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejniť KZ na webovej stránke školy a v centrálnom registri.
- (3) Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

## **Členské príspevky**

Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členov ZO OZ na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO OZ vo výplatnom termíne.

## **Druhá časť**

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

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

### **Príplatok za riadenie**

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia v prílohe OVZ č. 6.
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 % , s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jeho zverenému organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. OVZ. U vedúcich nepedagogických zamestnancoch sa počíta zo základnej stupnice platových taríf, nie zvýšeného o 14 %, ale z posledného riadku prax na 40 rokov.

### **Príplatok za zastupovanie**

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

### **Príplatok za prácu v noci**

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

#### **Príplatok za prácu v sobotu, v nedeľu a vo sviatok**

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

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

#### **Príplatok za prácu nadčas**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 % 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 príplatku podľa § OVP od 6 – 8.

Prácu nadčas pedagogických a odborných zamestnancov rieši smernica vydaná riaditeľkou školy č. 8/2021 od 16.11.2021 „Smernica o tvorbe a čerpaní dovoleníek, náhradného voľna, nadčasovej práce, študijného voľna, priepustkách k lekárovi. „

#### **Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- 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%
- 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%
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%

#### **Osobný príplatok**

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

Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

#### **Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca**

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
  - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
  - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
  - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) 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.
- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 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.
- (4) Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
- (9) 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.

### **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku a šesťdesiat rokov**

Pri dosiahnutí 50 rokov veku zamestnanca a 60 rokov veku zamestnanca, môže mu riaditeľ školy priznať finančnú odmenu podľa finančných možností školy až do sumy jeho funkčného platu.

### **Článok 8**

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

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

## **Článok 9** **Odstupné a odchodné**

**(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume**

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov

**2) Zamestnancovi patrí, po skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume**

e) Jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval menej ako dva roky

f) Dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov

g) Trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

h) Štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

i) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer 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 dvoch 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 (okamžité skončenie pracovného pomeru)**

## **Článok 10**

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, t.j. všetkým nepedagogickým 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 11** **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V zmysle KZVS 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.

## **Článok 12** **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 u pedagogických i nepedagogických zamestnancoch o jeden týždeň.

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

### **Článok 13** **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 14** **Riešenie kolektívnych sporov**

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je



splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

#### **Článok 15**

##### ***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení 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.

#### **Článok 16**

##### ***Zabezpečenie činnosti odborových orgánov***

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

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

#### **Článok 17**

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

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

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

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

Pri hromadnom prepúšťaní:

- o dôvodoch hromadného prepúšťania
- o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať

**c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§74 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas všetkých prázdnin v roku a počas víkendov.

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

### **Článok 18**

#### **Záväzky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 tejto KZ

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO (§230 ZP)

### **Článok 19**

#### **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. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov 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/** bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu,

**b/** odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),

**c/** poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv ( 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),

**d/** 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),

**e/** kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

**f/** kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

**g/** umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

**h/** znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

### **Článok 20**

#### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

**a/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

**b/** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).

## **Článok 21** **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku vo vlastnej školskej jedálni, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku opracovali viac ako štyri hodiny.

(2) 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.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,60- € na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ zabezpečí počas prázdnin stravovanie v školskej jedálni alebo ak školská jedáleň bude mimo prevádzky zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie.

## **Článok 22** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, 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 profesijnom rozvoji,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického a vedúceho odborného zamestnanca.

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

## **Článok 23** **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu**

1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- a) Povinným prídelaom vo výške 1%
- b) Ďalším prídelaom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov úctovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

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

**Článok 24**  
**Záverečné ustanovenia**

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

V Nových Zámkoch, dňa 20. 08. 2024

-----  
Ing. Jozef Elek  
Predseda ZO OZ

73-2027-004  
ZO OZ PŠaV na Slovensku  
pri Spojenej škole, Komárňanská 28  
940 75 Nové Zámky

-----  
PaedDr. Lucia Takáčsová  
riaditeľka školy

Spojená škola  
Komárňanská 28  
940 75 Nové Zámky  
-6-

## Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

### Článok 1

#### Všeobecné ustanovenia

Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití 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: 70000309069/8180. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou, ktorú zastupuje predsedkyňa OZ PŠ a V.

#### Príspevky poskytované z fondu nepatria:

- a) zamestnancom, ktorými alebo vo vzťahu ku ktorým bol urobený právny úkon smerujúci ku skončeniu ich pracovného pomeru,
- b) zamestnancom, ktorí čerpajú pracovné voľno bez náhrady platu,
- c) zamestnancom, o ktorých tak ustanovujú tieto zásady.

### Článok 2

Sociálny fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov. Každý príspevok zo sociálneho fondu či už v peňažnej alebo nepeňažnej podobe by mal byť adresný, t.j. smerovaný priamo konkrétnemu zamestnancovi. Preto nie je možné realizovať z prostriedkov sociálneho fondu nákup zariadenia pre závodné stredisko, jedáleň, rekreačné zariadenie a pod.

### Článok 3

#### Rozpočet sociálneho fondu na rok 2024

##### Prijmová časť

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024:

a/ zostatok sociálneho fondu k 1.1.2024	4.843,02 eur
b/ predpokladaná tvorba v roku 2024	10.600,00 eur
Spolu:	15.443,02 eur

##### Výdavková časť

Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024:

1. Príspevok na stravovanie	4 500,00 €
2. Regenerácia pracovnej sily	3 000,00 €
3. Kultúrno – spoločenské podujatia	4 243,02 €
4. Dary pri životnom jubileu	200,00 €
5. Finančný vianočný príspevok	3 500,00 €
Spolu:	15 443,02 €

### **Príspevok na stravovanie**

Zamestnávateľ poskytuje zo SF zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) príspevok vo výške 0,60 € .

Na príspevok má nárok každý zamestnanec, ktorý je v hlavnom pracovnom pomere a spĺňa podmienky podľa Zákonníka práce a schválenej KZ.

### **Príspevok na regeneráciu pracovných síl a zájazdu**

Zamestnávateľ poskytne zo SF príspevok na regeneráciu pracovných síl vo výške 40,- € formou jednorázovej čiastky.

Na príspevok má nárok každý zamestnanec, ktorý:

- a) je v hlavnom pracovnom pomere
- b) odpracuje v danom kalendárnom roku aspoň 6 mesiacov
- c) kráti sa alikvótno podľa výšky úväzku zamestnanca.

V prípade organizovania zájazdu zamestnávateľom suma 40 Eur bude príspevok pre jedného zamestnanca, ktorý sa zúčastní na školskej akcii.

### **Kultúrno – spoločenské podujatia**

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne nepeňažný príspevok zamestnancom pri príležitosti konania porady ku Dňu učiteľov, pri príležitosti konania porady na konci školského roku, koncoročnej porady zamestnancov a na kultúrne podujatia – divadlo. Príspevok na divadelné predstavenie sa poskytne na jedného zamestnanca vo výške 10,00 €. Príspevok počas porád bude použitý na občerstvenie pre zamestnancov.

### **Dary pri pracovných a životných jubileách**

#### **Životné jubileum: 60 rokov**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je v trvalom pracovnom pomere, z príležitosti jeho 60 narodenín odmenu vo výške 100,00 €, pričom musí byť splnená podmienka, že jubilant odpracoval na Spojenej škole minimálne päť rokov.

### **Finančný vianočný príspevok**

Zamestnávateľ poskytne zo SF k Vianociam finančný príspevok v hodnote 50,00 €. Na príspevok má nárok každý zamestnanec, ktorý je v hlavnom pracovnom pomere, pracuje aspoň na ½ úväzok a odpracuje v danom kalendárnom roku aspoň 6 mesiacov.

## Článok 4

### Zdaňovanie

Plnenie bude zdaňované v súlade s predpismi obsiahnutými v zákone SR č. 595/2003 Z. z.

Z dôvodu uspokojovania potrieb zamestnancov, po schválení odborovou organizáciou je možné presúvať finančné prostriedky sociálneho fondu medzi jednotlivými položkami uvedenými v odsekoch 1-5.

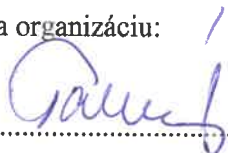
Odmena za prácu ani náhrada mzdy sa zo sociálneho fondu vyplácať nemôže.

Odborovej organizácii nie je možné prispievať zo sociálneho fondu priamo.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 20. 08. 2024 a ich účinnosť končí 31. 12. 2025.

Za organizáciu:



PaedDr. Lucia Takáčsová  
riaditeľka školy

Spojená škola  
Komárňanská 28  
940 75 Nové Zámky  
-B

Nové Zámky  
20. 08. 2024

Za odborovú organizáciu:



Ing. Jozef Elek  
predseda ZO OZ

73-2027-004  
ZO OZ PŠaV na Slovensku  
pri Spojenej škole, Komárňanská 28  
940 75 Nové Zámky