



Školský internát, Medická 2, 040 11 Košice

Spracoval: Mgr. František Stacho

V Košiciach

Číslo spisu: ŠI- 115

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

O b s a h

| Časť / článok | Názov | Strana |
|--------------------|--|-----------|
| Prvá časť | Úvodné ustanovenia | 1 |
| Článok 1 | Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy | 1 |
| Článok 2 | Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa | 2 |
| Článok 3 | Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy | 2 |
| Článok 4 | Zmena kolektívnej zmluvy | 2 |
| Článok 5 | Archivovanie kolektívnej zmluvy | 2 |
| Článok 6 | Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou | 3 |
| Druhá časť | Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy | 3 |
| Článok 7 | Ochrana pred diskrimináciou | 3 |
| Článok 8 | Pracovný čas zamestnancov | 3 |
| Článok 9 | Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť | 3 |
| Článok 10 | Osobný príplatok | 5 |
| Článok 11 | Výplata platu, preddavku na mzdu, zrážky z platu a výplata mzdy za prácu nadčas pri čerpaní náhradného voľna | 5 |
| Článok 12 | Odstupné a odchodné | 6 |
| Článok 13 | Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie | 6 |
| Článok 14 | Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe | 7 |
| Článok 15 | Dovolenka na zotavenie | 7 |
| Tretia časť | Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán | 8 |
| Článok 16 | Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie | 8 |
| Článok 17 | Riešenie kolektívnych sporov | 8 |
| Článok 18 | Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností | 9 |
| Článok 19 | Zabezpečenie činnosti odborových orgánov | 9 |
| Článok 20 | Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti | 10 |
| Článok 21 | Záväzky odborovej organizácie | 12 |
| Článok 22 | Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci | 12 |
| Článok 23 | Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP | 14 |
| Článok 24 | Zdravotná starostlivosť | 14 |
| Článok 25 | Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov | 15 |
| Článok 26 | Stravovanie | 15 |
| Článok 27 | Starostlivosť o kvalifikáciu | 16 |
| Článok 28 | Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a OZ na kolektívne vyjednávanie | 16 |
| Štvrtá časť | | 16 |
| Článok 29 | Záverečné ustanovenia | 16 |
| Príloha 1 | Plnomocenstvo | 18 |
| Príloha 2 | Poverenie zastupovaním predsedu ZO OZ | 19 |
| Príloha 3 | Poverenie vedením ŠI | 20 |
| Príloha 4 | Plnomocenstvo | 21 |
| Príloha 5 | Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov fondu zamestnancom a OZ | 22 |

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu Pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, Školský internát, Medická 2, 040 11 Košice, Org. č.: 73-2302-008, zastúpeným Mgr. Františkom Stachom predsedom ZO OZ, splnomocnenom na kolektívne na uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl.2, ods.2, písm. b), bod 1, stanov základnej organizácie, (ďalej Odborová organizácia).

a

Školským internátom so sídlom v Košiciach, Medická 2, IČO: 00164101, zastúpenou PaedDr. Evou Brnovou, riaditeľkou ŠI (ďalej Zamestnávateľ). Vymenovanie a dekrétom na vedenie Školského internátu tvorí prílohu č. 1.

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

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

(2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 2, písm. b), bod 1, stanov odborovej organizácie a z plnomocnenstva, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Františka Stacho predsedu ZO OZ.

(3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadovacou listinou zo dňa 01. 09. 2008. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie povereného vedením ŠI, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môžu používať výrazy a skratky:

- Zmluvné strany - spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa
- KZ - kolektívna zmluva
- ZP - zákonník práce
- ZOVS - zákon o výkone práce vo verejnom záujme
- OVZ - zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
- KZVZ - Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

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 odborovú organizáciu.

(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.

(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 sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2024, nadobúda účinnosť 18.júla 2024.

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, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 9, 11, 12 a 29 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 uchovávajú túto KZ po dobu 2 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom ŠI. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Ochrana pred diskrimináciou

Zamestnanec má právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou. Môže sa domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania.

Článok 8

Pracovný čas zamestnancov

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 sa ustanovuje pracovný čas 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.

Článok 9

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:

- a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 5 % v zmysle § 13 OVZ,
- b) v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 5% v zmysle § 13 OVZ,
- c) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok za nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas mesačne v sume 5% v zmysle § 13 OVZ.

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

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

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

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas 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 ods.2 až 4 (§ 19 OVZ).

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov a 60 rokov** veku (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ) vo výške jeho funkčného platu.

Odmena bude priznaná a vyplatená za podmienky, že za posledných 6 mesiacov nebolo zamestnancovi právoplatne uložené písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny.

(7) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok (§ 16 až 19 OVZ).

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

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

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

(8) 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 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. 6 OVZ.

(9) Príplatok za profesijný rozvoj bude riešený v zmysle §14 písm. e a §32 písm. g OVZ.

Článok 10

Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ). Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške minimálne 3 % zo súhrnu tarifných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní aj kritéria, ktoré sú vypracované na jednotlivých úsekoch v ŠI.

(3) Zamestnávateľ priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) Osobný príplatok je možné znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Zamestnávateľ je povinný v takom prípade vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

(5) Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce na rámec pracovných činností.

Článok 11

Výplata platu, preddavku na mzdu, zrážky z platu a výplata mzdy za prácu nadčas pri čerpaní náhradného voľna

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr posledný deň v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku č. SK97 7500 0000 0040 0790 0560 vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy vo výplatnom termíne a na účet Základnej organizácie odborového zväzu č. SK47 7500 0000 0040 2255 7772 vo výške 0,50 % vždy vo výplatnom termíne.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie, vykonávať zrážky vo výške 1 % z čistého príjmu, vždy vo výplatnom termíne. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a zamestnávateľ vyhotoví písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

(5) V zmysle § 121 ods.4 ZP zamestnávateľ nebude preplácať mzdu za prácu nadčas v mesiaci, v ktorom došlo k práci nadčas, ale až pri čerpaní náhradného voľna v danom mesiaci, najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

Článok 12

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odstupného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje (KZVS).

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca (KZVS).

(3) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 13

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je z objemu zúčtovaných plátov u zamestnancov vo výške 2 %.

(2) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel (KZVS).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do Doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevok na DDS.

Článok 14

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. Zvýšenie platových taríf nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané (KZVS).

(2) Zamestnávateľ zaradí všetkých zamestnancov v profesiách vykonávajúcich pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a všetkých zamestnancov v profesiách vykonávajúcich pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, vo všetkých platových triedach do 14. platového stupňa príslušnej platovej triedy nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe (§ 7 ods.4 OVZ).

Článok 15

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) Základná výmera dovolenky nepedagogických zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa (KZVS).

(3) Dovolenka pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(4) Zamestnávateľ umožní zamestnancom po vyčerpaní dovolenky čerpať neplatené voľno.

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 v zák. č. 2/1991 Z. z. v znení neskorších predpisov 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.

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 Z. z. v znení neskorších predpisov 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 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 sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

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

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume tristotridsať €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

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

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 6 ZP).

Článok 19

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

a) jednu miestnosť na používanie, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,

b) jednu telefónnu linku na používanie za účelom telefonického spojenia, počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu, č. t. 055/6435688,

c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,

d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,

e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov (chodba na prízemí- vstup do vestibulu).

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu

pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods.1a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu:

- predseda ZO 6 dní v roku
- členovia výboru ZO 2 dní v roku
- členovia komisie BOZP 2 dní v roku
- členovia orgánov OZ PŠaV 4 dní v roku
- náhradu mzdy každému členovi jeden deň v roku na pripomienky v legislatívnom konaní

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom.

Článok 20

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 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.9 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 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),
- náhradu za stratu času (§ 96b 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 dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),

- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje najmenej 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí 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:

- a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) o dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP):
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za štvrtrok (§ 47 ods. 4 ZP),
 - 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:

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) 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.2 a 4 ZP),
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 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 (§ 74 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 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. 8, písm. a/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),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 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, splynutie, 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 21

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 ods. 1 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

a) 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) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a/ bod 1 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 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 24

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) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca je v období od 1.dňa dočasnej práceneschopnosti do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 ods. 2 zákona 462/03 Z. z.).

Ak sa stal zamestnanec dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám pozitívom alkoholu alebo v dôsledku použitia iných návykových látok, má zamestnanec nárok na náhradu príjmu vo výške 25% náhrady príjmu podľa § 8 ods. 1 zákona 462/2003 Z. z. od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

d) v zmysle § 138 ZP poskytnúť zamestnancom v deň darovania krvi pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 25

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) 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.

(2) Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom jedenkrát v kalendárnom roku jednu bunku (4 postele) na jednu ubytovaciu akciu (max. 7 dní) za 3,50 Eur/noc na jednu osobu za celú akciu. Podmienkou je, že ubytovaní musia byť rodinnými príslušníkmi zamestnanca v zmysle § 40 ods.5 ZP a školský internát bude mať voľné kapacity. Žiadateľ je povinný dať písomnú požiadavku a uhradiť náklady na ubytovanie spolu s daňou z ubytovania. Evidenciu vedie sekretariát ŠI.

(3) Zamestnávateľ poskytne ZO OZ 30 miest na ubytovanie za jeden kalendárny rok za rovnakých podmienok ako v bode 2. ZO OZ ubytuje svojich hostí, s ktorými má dohodu na recipročné výmeny členov ZO OZ za účelom rekreácie členov.

(4) Zamestnávateľ umožní, aby zamestnanci ŠI mohli využívať na základe ich žiadosti spoločenské zariadenie ŠI.

Článok 26

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky práce na pracovisku.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie podľa ods. 1) podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnej školskej jedálni. Ak školská jedáleň nebude pripravovať stravu, ŠI zabezpečí stravné lístky.

Za pracovnú zmenu sa pritom považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny. Hodnota stravných lístkov je v zmysle platného zákona, v prípade zvýšenia stravnej jednotky zmena hodnoty stravných lístkov bude prehodnotená.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu sumou vo výške 55 % ceny 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 0,16 € na jedno hlavné jedlo (obed alebo večeru) za odpracovanú zmenu. Zamestnávateľ vedie evidenciu o počte vydaných jedál a stravných lístkov.

(5) V prípade žiadosti zamestnanca o diétne stravovanie doloženej písomným odporúčaním ošetrojúceho lekára poskytujúceho špecializovanú zdravotnú starostlivosť v odbore vnútorné lekárstvo, gastroenterológia, diabetológia, chirurgia, klinická imunológia a alergológia (ďalej len „ošetrojúci lekár“), mu bude umožnené využívanie sprostredkovateľskej formy stravovania – gastrolístky. Ošetrojúci lekár v písomnom odporúčaní uvedie, na aké časové obdobie odporúča zamestnancovi diétne stravovanie.

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o zvyšovanie 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.

Článok 28

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednanie

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelením vo výške 1% ,
- ďalším prídelením vo výške 0,40 % zo súhrnu hrubých plátov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č.2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 29

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 dostane po dva podpísané exempláre.

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

(4) Táto KZ je platná do 31. decembra 2024.

V Košiciach, dňa

Mgr. František Stacho
predseda ZOOZ

PaedDr. Eva Brnová
riaditeľka ŠI

Príloha

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

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa IBAN
SK10 8180 0000 0070 0018 6388.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31.januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na účet odborovej organizácie IBAN SK47 7500 0000 0040 2255 7772 príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- (8) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Janka Ťažká a predseda odborovej organizácie Mgr. František Stacho
- (9) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou. Transakcie z účtu nad 100,- € schvaľujú poverení zamestnanci písomnou formou.

Článok 2 Rozpočet sociálneho fondu

Plán sociálneho fondu na rok 2023

| | |
|--|--------------------|
| 1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023 (1004 240 €) | ___??? |
| a) povinný prídelen vo výške 1,40% | 14 059,36 € |
| b) zostatok SF z predchádzajúcich rokov | 4714,47 € |
| c) splátky návratných sociálnych výpomocí | - € |
| d) iné príjmy | - € |
| Spolu: | 20 229,14 € |

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2022

| | |
|--|--------------------|
| a) stravovanie zamestnancov | 1 500,00 € |
| b) sociálna výpomoc nenávratná (príspevok na dopravu) | 400,00 € |
| c) sociálna výpomoc návratná | 100,00 € |
| d) dary | 180,00 € |
| e) relax a regenerácia (masáž, wellness a pod.) | 1 560,00 € |
| f) rekreačné pobyty | - € |
| g) exkurzno-vzdelávacie zájazdy | 7 000,00 € |
| h) mikulášske balíčky | 200,00 € |
| i) kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť | 6 200,00 € |
| j) zdravotná starostlivosť | - € |
| k) doplnkové a dôchodkové sporenie | - € |
| m) rezerva | 3 089,14 € |
| | 20 229,14 € |

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

I. Stravovanie

ŠI poskytuje zamestnancom na stravovanie na jedno hlavné jedlo (obed alebo večeru) za odpracovanú zmenu nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) príspevok v sume 0,16 €.

II. Sociálna výpomoc nenávratná

(1) ŠI po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancom:

- príspevok na veniec pri úmrtí zamestnanca 80 €,
- príspevok pri úmrtí rodinného príslušníka 100 € (manželka, nezaopatrené dieťa).

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume 20 € na obdobie jedného mesiaca, ak zamestnanec odpracoval v danom mesiaci najmenej 18 dní a jeho bydlisko je od školského internátu vzdialené minimálne 30 km. Poskytnutý príspevok bude zdanený spolu s príjmami zo závislej činnosti v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Príspevok na dopravu bude vyplácaný polročne (jún a december) súbežne s výplatou za bežný mesiac.

Zamestnanec je povinný na účely poskytnutia príspevku na dopravu do zamestnania predložiť potvrdenie o vzdialenosti miesta bydliska.

III. Dary

Zo sociálneho fondu ŠI poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- (1) za bezplatné darcovstvo kostnej dreve vo výške 100 €,
- (2) za záchranu života vo výške 100 €,
- (3) za získanie Jánskeho plakety dobrovoľným darcom krvi:
 - za bronzovú 50 €,
 - za striebornú 60 €,
 - za zlatú 70 €,
 - za diamantovú 80 €,
- (4) pri narodení dieťaťa darčekovú poukážku v hodnote 100 €,
- (5) pri životnom jubileu / 50, 60 rokov / a pri prvom odchode do dôchodku vecný dar v hodnote 20 €.

IV. Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoloňovanie zamestnancov cca 7.000 € vrátane dopravy. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

V. Kultúrna, spoločenská, športová činnosť, relax a regenerácia

Zo sociálneho fondu sa poskytne:

- (1) príspevok na slávnostné ukončenie školského a kalendárneho roka pre všetkých zamestnancov do výšky max. 10 € na osobu.
- (2) príspevok na vianočné posedenie max. 30 € na osobu,
- (3) príspevok na relax a regeneráciu /masáž, wellness – 30€../ 2x ročne vo výplatnom termíne.
- (4) príspevok na reprezentáciu ŠI v športových disciplínach jednotlivcov alebo družstiev na štartovné, dopravu a stravu na akcie organizované ŠI a Odborovou organizáciou
- (5) príspevok na mikulášske balíčky pre deti zamestnancov v hodnote 10 € do veku 15 rokov dieťaťa.

Článok 4

Záverečné ustanovenia

(1) Podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov sú všetky plnenia, ktoré zamestnávateľ poskytne zamestnancovi z prostriedkov SF, s výnimkou príspevku na stravovanie poskytnuté v rámci § 152 Zákonníka práce, zdaňované jednotnou sadzbou dane vo výške 19%.

(2) Zmluvné strany vyhlasujú, že tieto zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu si prečítali a súhlasia s ich obsahom, čo potvrdzujú svojimi podpismi.

V Košiciach dňa

Mgr. František Stacho
predseda ZOOZ

PaedDr. Eva Brnová
riaditeľka ŠI