

Kolektívna zmluva

Uzatvorená dňa 17.12.2024 medzi zmluvnými stranami a to:

Spojená škola internátna so sídlom ul. Československej armády 183/1, 96701 Kremnica, IČO: 51958767, v zastúpení Ing. Miroslava Vetráková – riaditeľka školy

A

Janou Dávidíkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy /ďalej odborová organizácia/

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. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 b) stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 18.11.2024 ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Janu Dávidíkovú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 18.11.2024 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2019. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- 3/ Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1/ Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- 2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1/ Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2/ Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov zamestnávateľa.

3/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.1.2025 a končí 31.12.2026.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, označia sa ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí ako sú uzatvorené.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzatvorená.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 30 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

2/ Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

1/ Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 /§8 OVZ/.

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, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. 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 /§ 9 OVZ/.

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

3. Príplatok za zmennosť

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ.

4. 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 a 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, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

5. Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §123 ods. 1ZP /§ 16 OVZ/.

6. Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu

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

7. Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

8. Príplatok za prácu nadčas

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak

sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

9. Osobný príplatok

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

2/ Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 5% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

3/ Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytne z dôvodu vykonávania práce nad rámec povinností, poskytne sa počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný.

4/ Zamestnávateľ je povinný prerokovať zo zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku vopred.

10. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogické 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.

11. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

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

12. Odmeny

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku:

a/ vo výške jedného funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trvá aspoň jeden rok

b/ vo výške ½ funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trvá menej ako jeden rok a viac ako tri mesiace

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu , určenie platu

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je do osem dní od skončenia mesiaca za ktorý sa plat vypláca.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca uzavrieť s ním dohodu o zrážkach zo mzdy a tieto zrážky odvádzať na zamestnancom určené účty.

4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým 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 podľa §7 ods. 4 OVZ

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) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume :

a/ dvojnásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov

b/trojnásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

c/ štvornásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

d/ päťnásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

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

a/ dvojnásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky

b/trojnásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov

c/ štvornásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

d/ päťnásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov a menej ako dvadsať rokov

e/ šesťnásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

3/ Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) zákonníka práce.

4/ 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 jedného jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do piatich pracovných dní po jeho skončení. Ide o zákonný nárok zamestnanca.

5/ Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zmluvu s DDS.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca odvádzať príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom na to určeným v zamestnávateľskej zmluve vo výške 3% zárobku zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s DDS, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

- 1/ V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne v jednozmennej prevádzke, 36 a ¼ hodiny týždenne pri dvojzmennej prevádzke.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- 3/ Zamestnávateľ umožní zamestnancovi prácu z domu na jeho žiadosť a po dohode s priamym nadriadeným a so schválením riaditeľa v rozsahu maximálne 5 dní mesačne, ak to charakter práce, druh práce, pracovné a služobné povinnosti, technické prostriedky umožňujú. Na prácu z domu podľa tohto článku sa neaplikuje ust. §250b Zákonníka práce.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie, prekážky v práci

- 1/ V záujme vytvárania priaznivejších podmienok sa výmera dovolenky na zotavenie zvyšuje nad rozsah ZP o jeden týždeň pre pedagogických /celkovo 45 dní/ a o dva týždne pre nepedagogických /celkovo 35 dní/ zamestnancov.
- 2/ Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu pri úmrtí rodiča, alebo súrodenca na obstaranie pohrebu o jeden deň navyše nad rozsah stanovený v § 141 ods. 2 písm. d) bode 2 Zákonníka práce/spolu 3 dni/. Obstaranie pohrebu preukazuje zamestnanec dokladom vystaveným pohrebným ústavom alebo obcou.
- 3/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jeden deň pracovného voľna s náhradou platu na darovanie krvi. Uvedený zamestnanec preukazuje potvrdením zdravotníckeho zariadenia.

Článok 13

Zdravotná starostlivosť

- 1/ Výška náhrady príjmu počas pracovnej neschopnosti zamestnanca od prvého do desiateho dňa je 70% denného vymeriavacieho základu.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- 3/ Zákonný nárok na voľno PS/sprevádzanie do zdravotníckeho zariadenia/ za zvyšuje o tri dni /celkový nárok 10 dní/.
- 4/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní 1 kalendárneho dňa s dôvodu sťaženého výkonu práce /č. 211/2001 Z.z./.
- 5/ Zamestnávateľ poskytne dva dni voľna tzv. Sick days.
- 6/ Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky pracovné voľno s náhradou platu na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytnutie tohto voľna sa neviaže na čerpanie riadnej dovolenky.
- 7/ Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.

Článok 14

Stravovanie

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť 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 štyri a viac hodín.
- 3/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% ceny stravy na pracovisku, v prípade poskytovanie finančného príspevku na stravu je to 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách.
- 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 0,80€ na jedno hlavné jedlo.
- 5/ Nárok na poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec aj počas:
 - a/ prekážok v práci na strane zamestnávateľa, ktoré vznikli z prevádzkových dôvodov / odstávka vody, prerušenie dodávky elektrickej energie a pod./
 - b/ počas výkonu práce z domu

Článok 15

Bývanie

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

Článok 16

Vzdelávanie zamestnancov

- 1/** Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať §3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2/** Zamestnancov, 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 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 zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- 4/** Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a/.
- 5/** Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 17

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- 1/** Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový ročný prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

 - a/ povinným prídelením vo výške 1%
 - b/ ďalším prídelením vo výške 0,5 %
- 2/** Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- 3/** Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume maximálne 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

4/ Zo SF sa poskytne príspevok na organizovanie spoločenských posedení zamestnávateľom pri ukončení kalendárneho a školského roka vo výške spolu maximálne 1000,-€. Daná suma bude rozdelená len pre zamestnancov zúčastnených na daných akciách.

5/ Príspevok na regeneráciu pracovnej sily bude vyplatený zamestnancom v mzde za jún alebo november, jeho výška bude určená podľa zostatku na účte a zohľadní sa počet odpracovaných mesiacov zamestnanca a úväzok. Zamestnancom pracujúcim na dohodu, príspevok nepatrí.

6/ Zo SF poskytne zamestnávateľ dar zamestnancovi pri výročí 50 a 60 rokov, pri prvom odchode do predčasného, invalidného alebo starobného dôchodku/dar bude vyplatený v mzde za posledný odpracovaný mesiac/. Dar bude vo výške 50€.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 18

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 19

Riešenie kolektívnych sporov

1/ Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ 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 dodatku 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 500,- EUR. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 20

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 inšpektorátu práce, alebo súdu.

2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi /§ 13 ods. 5 ZP/.

Článok 21

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 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

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

b/ vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a/ tohto odseku,

c/ všetky prevádzkové náklady /energie, internet a podobne../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 KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,

e/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

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

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku / ďalej OZPŠaV/ na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.

4/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky /§138 ZP/ a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenie, školenia v oblasti

pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZPŠaV na Slovensku, OZPŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 22

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/
- Vydanie predpisov a pravidiel o BOZP /§ 39 ods. 2 ZP/
- Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§87 ods. 2 ZP/
- Zavedenie konta pracovného času /§ 87a ods. 1ZP/
- Dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času /§87 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/
- 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 dovolení na príslušný rok /§111 ods.1 ZP/
- Zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien /§133 ods. 3 ZP/
- Vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu /§142ods. 4 ZP/
- Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana /§240 ods. 9 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 a prerokovať najmä:

- Ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
- O dátume, alebo navrhovanom dátume prechodu
- O dôvodoch prechodu
- O pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
- O plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov /§29 ods. 1 ZP/
- O dôvodoch hromadného prepúšťania
- O počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- Dobe, počas ktorej sa bude hromadné prepúšťanie uskutočňovať
- Kritéria na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť /§73 ods. 2 ZP/

- O výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu /§73 ods. 2a ods. 4 ZP/
- Zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom pri zmenách rozpočtu na konci roka, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji mzdových prostriedkov

c/ 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 23

Záväzky odborovej organizácie

- 1/** Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
- 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 pozývať na zasadnutie svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- 4/** Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa /§230 ZP/

Článok 24

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. 127/2006 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 zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v záujme toho:

- Zaradovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť /§ 6 ods. 1 písm. 5 zákona o BOZP/
- Bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu / § 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP/
- Zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch, s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy ako o to zamestnanec požiada /§ 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP/
- Odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou
- Vypracovať smernicu BOZP vrátane zoznamu poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu

- Poskytovať OOPP zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne a viesť ich evidenciu
- Poskytovať pracovný odev a ochrannú pracovnú obuv ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu
- Zabezpečovať pitný režim, poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny / podľa internej smernice BOZP/
- Zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, umožniť im vykonávať funkciu v rámci oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie
- Umožniť vykonávať kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV
- Uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po jeho skončení
- Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci
- Zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku odborovej organizácii /§30 ods. 1 zákona 355/3007 Z.z./
- Zamestnávateľ zabezpečí na základe návrhu odborovej organizácie menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci

Článok 23

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

1/ Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa

2/ Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

- 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 OOPP
- Kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať
- 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
- upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a zdravie zamestnancov
- zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP

Štvrtá časť

Článok 24

Záverečné ustanovenia

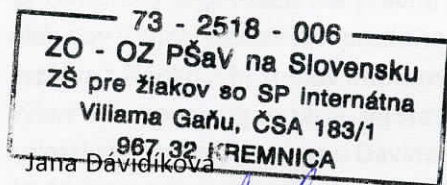
Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv z tejto KZ ročne, na spoločnom stretnutí.

Zamestnávateľ sa zaväzuje bezodkladne, najneskôr nasledujúci deň po podpise KZ, túto zmluvu zverejniť obvyklým spôsobom.

Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, každá zmluvná strana dostane po jednom podpísanom rovnopise.

Zmluvné strany vyhlasujú, že si KZ prečítali, porozumeli a súhlasia s jej obsahom.

V Kremnici dňa 17.12.2024



Predseda OZ

Spojená škola internátna
Československej armády 183/1
Kremnica, 967 01

Ing. Miroslava Vetráková

zástupca zamestnávateľa, riaditeľka školy

Príloha: splnomocnenie