

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2025

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku /ďalej len ZO OZ/ pri Strednej odbornej škole služieb, Košická 20, Prešov zastúpenou predsedníčkou ZO OZ

PhDr. Danielou Hermanovskou

splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy

a

Strednou odbornou školou služieb, Košická 20, Prešov /ďalej len zamestnávateľ/ zastúpenou

Ing. Renátou Fedorčíkovou, PhD.

riaditeľkou školy.

Prvá časť

Úvodné ustanovenie

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5, ods. 7 prvej vety stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 13.12.2002.
3. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva „KZ“ namiesto označenia Zákonník práce „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZVOZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2025 skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232, ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú 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 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovných pomeroch.
3. Účinnosť tejto KZ sa začína 1. januára 2025 a končí sa dňom podpísania novej KZ pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná ináč.

Článok 4

Zmena Kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou 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 ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na rok 2025. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 5

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej podpísania.
3. Novoprijatých 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

Pracovný pomer

1. Pri vzniku pracovného pomeru riaditeľ uzatvorí s pracovníkom pracovnú zmluvu, vymedzí konkrétnu pracovnú náplň, vystaví mu platový dekrét podľa platnej legislatívy a vnútorného pracovného poriadku.
2. Zamestnávateľ zabezpečí oboznámenie pracovníka so zásadami BOZP, ak to vyžaduje KZ pridelí mu OOP /vid' príloha KZ/.
3. V prípade, že zamestnávateľ dá pedagogickému zamestnancovi písomné upozornenie z dôvodu neuspokojivých pracovných výsledkov, zamestnanec má právo požiadať o preverenie správnosti dôvodu a postupu školskú inšpekciu, alebo kontrolný orgán za spoluúčasti zástupcu zamestnávateľa príslušného odborového orgánu v zmysle všetkých platných právnych predpisov.
4. Zamestnávateľ je povinný informovať o nových dohodnutých pracovných pomeroch pred úmyslom tento pracovný pomer uzatvoriť.

Článok 8 Mzdová oblasť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať zákon 553/2003 o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý je rozpracovaný vo vnútornom platovom predpise schváleného so súhlasom odborovej organizácie.
2. Platové tarify priznané zamestnancom nemôžu byť bezdôvodne znížené.
3. Zamestnávateľ bude jedenkrát ročne /pedagogická rada/ informovať o rozpočte SOŠ služieb a čerpaní mzdových prostriedkov zamestnancov.
4. O vyplácaní osobných príplatkov, ich celkovej zmene a možnosti vyplatenia odmien informuje zamestnávateľ odborovú organizáciu.
5. Na žiadosť zamestnanca predloží mu zamestnávateľ k nahliadnutiu doklady, na základe ktorých mu bola mzda vypočítaná.

Článok 9 Príplatky a náhrady za prácu nadčas, nočnú prácu, prácu v sobotu a nedeľu, sviatok, životné jubileum

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom:
 - a/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu,
 - b/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu /§14 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 /§ 18 OVZ/.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50. rokov veku a 60. rokov veku vo výške jeho funkčného platu /§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ/.

Článok 10 Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností vykonávaných pravidelne počas celého školského roka.
2. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.
3. Kritéria pridelenia osobných príplatkov prejedná zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

Článok 11 Výplata platu, preddavku platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v jedenásty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet najneskôr v deň výplaty.

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 odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 15. dňa v mesiaci.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12

Skončenie pracovného pomeru

1. So žiadnym zamestnancom nemôže byť rozviazaný pracovný pomer, ktorý by bol v rozpore so ZP.
Za platný dôvod výpovede sa nepovažuje:
A/ členstvo v odborovej organizácii alebo účasť na odborovej práci,
B/ skutočnosť, že sa zamestnanec uchádzal, vystupuje alebo vystupoval ako zástupca zamestnancov,
C/ skutočnosť, že v dobrej viere podal sťažnosť alebo sa zúčastňoval na akciách proti nadriadeným pre údajné porušenie zákonnosti,
D/ rasa, národnosť, náboženské vyznanie, politické názory alebo sociálny pôvod.
2. Zamestnanec, s ktorým chce organizácia rozviazať pracovný pomer musí byť v dostatočnom predstihu informovaný o úmysle organizácie.

Článok 13

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

3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume priemerného mesačného zárobku zamestnanca na základe jeho žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
4. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 14

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca vo výške 7 € mesačne za predpokladu, že zamestnanec sporí sumou minimálne 7 € na mesiac.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
3. 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.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

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 porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v čl. 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluka, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/91 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov na vybavenie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

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 sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - a/ jednu miestnosť č. 609 , v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je štatutárnym orgánom bez poplatku za energie,
 - b/ poskytne jej telefonovanie, faxové spojenie alebo počítačové spojenie vrátane využívania internetu bezplatne,
 - c/ vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a/ tohto odstavca
 - d/ poskytne jej svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov v oblasti pracovno-právnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, riešenie kolektívnych sporov, na zasadania odborových orgánov
 - e/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovno-právnych 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 pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať 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 Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 18

Súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej 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 - § 84 ZP
 - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok § 111 ods. 1 ZP
 - určenie hromadného čerpania dovolenky - § 111 ods. 2 ZP
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP - § 39 ZP
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 86 ods. 1 ZP
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 87 ods. 1,2 ZP
 - určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien § 90 ods. 4, 10 ZP
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia - § 91 ods. 2 ZP
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas - § 97 ods. 6 a 9 ZP

- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce - § 144 ods. 7 ZP
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci - § 152, ods. 5 pís. a ZP
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie § 152, ods. 5, pís. b ZP
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu § 142 ods. 4 ZP
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie /zák. Č. 152/94 Z.z. o SF v znení neskorších predpisov a II. ods. 7 KD

B/ informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinnosti pracovno-právnych vzťahov /dátum, dôvod, plánované opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov/ § 29 ods. 1 ZP
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa § 47 ods. 4 ZP
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - § 49 ods. 8 ZP
- pri hromadnom prepúšťaní /o dôvodoch hromadného prepúšťania, o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva o dobe počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými s pracovný pomer má rozviazať - § 73 ods. 2 ZP
- o výsledkoch prerokovania o opatrení na predídenie hromadnému prepúšťaniu § 73 ods. 4 ZP
- o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa § 238 ZP
- o záväznom limite mzdových prostriedkov na kalendárny rok, ako aj o jeho zmenách
- o použití mzdových prostriedkov poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy /P1-04/
- o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP - § 6 NV SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP

C/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- opatrenia pri prechode práv a povinnosti z pracovno-právnych vzťahov - § 27 ods. 2 ZP
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov - § 73 ods. 2 ZP
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - § 74 ZP
- zavedenie pružného pracovného času - § 88 ods. 1 ZP
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja . § - 94 ods. 2 ZP
- organizácia práce v noci § - 98 ods. 6 ZP
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie § - 153 ZP
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou - § 159 ods. 4 ZP
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33,- € § 191 ods. 4 ZP
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania - § 198 ods. 2 ZP
- vývoj zamestnanosti, opatrenia, otázky sociálnej politiky, hygieny pracovného prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, predchádzanie úrazov a chorôb z povolania, ochrany zdravia - § 237 ZP

- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach

D/ umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV č.j. 3790/97-III./11 zo dňa 1.12.1997 najmä:

- nad stavom BOZP u zamestnávateľa - § 149 ods. 1 ZP
- umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle čl. 11 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 zasadnutie svojich orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia /porady vedenia/ zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Článok 20

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade sa ustanoveniami § 146, 147, 148 ZP a zák. NR SR č. 330/96 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme tohto bude:
 - A/ zabezpečovať potrebné ochranné osobné prostriedky /ďalej len OOPP/, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické, ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - B/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - C/ zaradovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - D/ kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
 - E/ vypracovať koncepciu politiky BOZP v spolupráci s firmou ATHPO ako externým dodávateľom obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - F/ vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - G/ odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
 - H/ poskytovať zamestnancom ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov bezplatné používanie potrebných OOP, umývacie čistiace, dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv,

I/ OOPP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
J/ hodnotenie pracovných rizík je vypracované externou službou firmou BTS-PO, s.r.o. na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OOPP,
K/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za tým účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určiť zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úroveň BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - jedenkrát do roka rozsah a podmienky poskytovania a používania OOPP v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. o podmienkach poskytovania a používania osobných ochranných pracovných prostriedkov (OOPP).

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

A/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad v prípade ak ho vyšle zamestnávateľ.

B/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem

C/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov /bližšie v SF/.

D/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

- v prípade, že PN presahuje 3 týždne je náhrada príjmu od 1. dňa PN 55 %,

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu.

- zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dlhodobej PN /viac ako 2 mesiace/ nenávratný príspevok podľa rozpočtu SF.

Článok 23

Starostlivosť o zamestnancov a rekreačná starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie matkám detí vo veku do 7 rokov podľa možnosti umožniť úpravu pracovnej doby.
2. Podľa možnosti po vzájomnej dohode zamestnávateľ umožní pohyblivú pracovnú dobu pre pracovníkov hospodársko-ekonomického úseku.
3. Odborová organizácia zabezpečí v rámci vyžívania vlastných rekreačných zariadení a zariadení Zväzu organizovanie rekreácie v čase hlavných prázdnin i vedľajších prázdnin. Podľa zásad vlastnej ZO v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreáciu pre zamestnancov – členov a ich rodinných príslušníkov.

4. Odborová organizácia podľa konkrétnych podmienok a možnosti zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov možnosť rekreácie v zariadeniach OZ.
5. Počas školského roka v čase vyučovania si môže pedagogický zamestnanec v odôvodnených prípadoch čerpať maximálne 5 dni voľna /náhradné voľno alebo dovolenka/ vychádzajúc pritom z rozvrhu hodín pedagogického zamestnanca.
6. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ na základe zverejnenia plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.
7. Zamestnávateľ môže poskytnúť v mimoriadnych prípadoch zamestnancovi možnosť čerpania neplateného voľna, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
8. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou poskytne v roku 2025 zamestnancovi jeden deň pracovného voľna. Čerpanie pracovného voľna bude zabezpečené po dohode so zamestnávateľom.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas roku 2025 na zotavenie 2 dni, tzv. sick days.

Článok 24 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy, vychovávateľa, odborného zamestnanca je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Dovolenka nepedagogických zamestnancov sa zvyšuje o päť dní v súlade s § 103 ZP.
3. Zamestnávateľ je povinný vypracovať a zverejniť plán čerpania dovoleniiek na príslušný kalendárny rok.

Článok 25 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
3. Konkretizácia pracovného času je upravená v pracovnom poriadku schválenom po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu.

Článok 26 Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zák. Č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,57 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 27
Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o kvalifikáciu zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov /§ 153 – 155 ZP, § 82 zákona 138/2019 Z.z./.

Článok 28
Sociálny fond

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a/ povinným prídelom vo výške 1% ,

b/ ďalším prídelom vo výške 0,05 % ,

spolu pre rok 2025 vo výške 1,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Tvorba a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Článok 29
Záverečné ustanovenie

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov tejto KZ vykonávať jedenkrát ročne písomnou formou.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch origináloch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden originál.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
4. Prílohu tejto KZ tvorí rozpočet SF na rok 2025 a plán pridelenia OOPP podľa úsekov.

V Prešove dňa

.....
odborová organizácia
/podpis, pečiatka/

.....
zamestnávateľ
/podpis, pečiatka/