

Stredná odborná škola železničná, Palackého č. 14, Košice

IČO: 355-70-563

zastúpená riaditeľkou

Ing. Janou Lenhardtovou

a

**Základná organizácia OZ PŠaV pri SOŠ Železničnej v
Košiciach**

IČO: 421-11-013

Identifikačné číslo: 73-2213-008

Zastúpená predsedom výboru

Mgr. Patrikom Halajom

uzatvárajú túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU
na roky 2025 - 2026**

Kolektívna zmluva

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

- (1) Zamestnávateľ uznáva podľa § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
- (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 Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka "VZ", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka "KZVS".

Článok 2

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom po zverejnení v CRZ a skončí podpisom novej kolektívnej zmluvy, najneskôr však 31.3.2027.

Článok 3

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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom 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, 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 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

(1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom úseku školy, ako aj web stránke školy. 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 povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 6

Pracovné podmienky a platové podmienky

(1) Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom (§ 84 ZP).

(3) Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v ZP § 97 ods. 7 v rozsahu najviac 400 hodín. (§ 97 ods. 10)

(4) Zamestnávateľ realizuje platové podmienky podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

(5) Zástupcovia zmluvných strán na základe vzájomnej dohody, v zmysle §48, odsek 4, písmeno d) ZP v platnom znení, stanovujú pracovné pozície, u ktorých je možné opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú v časovom období dlhšom než dva roky takto:

a) Pracovná pozícia : pomocný denný vychovávateľ

b) Pracovná pozícia : pomocný nočný vychovávateľ

Potreba takejto úpravy vyplýva z charakteru práce a potreby výkonu týchto prác u zamestnávateľa.

(6) Z uspokojených mzdových prostriedkov, ktoré vzniknú z dôvodu PN, OČR, pracovného voľna bez náhrady mzdy, budú vyplatené odmeny zamestnancom, ktorí plnili pracovné povinnosti za neprítomného zamestnanca na návrh ich priameho nadriadeného zamestnanca. Na vyplatenie takýchto odmien bude použitých minimálne 50% z uspokojených mzdových prostriedkov. Zvyšnú časť takto uspokojených mzdových prostriedkov využijú úseky školy podľa rozhodnutia riaditeľa školy.

(7) Zamestnávateľ poskytne v II. polroku kalendárneho roka zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy.

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 zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ. (§ 8 OVZ)

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 určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. Príplatok za zmennosť

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:

- a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume 5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ),
- b) v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume 6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 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 alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, (§ 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%

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. 1 ZP (§ 16 OVZ).

6. Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu, alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §122a a §122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

7. Príplatok za prácu vo sviatok

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

8. Plat za prácu nadčas

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.5 až 7 tohto článku. (§ 19 OVZ).

9. Náhrada za stratu času

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou peňažnú náhradu v sume jeho funkčného platu, ak sa so zamestnancom nedohodne na poskytnutí náhradného voľna s náhradou mzdy. (§ 96b ZP).

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).

(2) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

11. Príplatok za profesionálny rozvoj

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj (§ 14e zákona 138/2019) 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.

Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(2) 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.

(3) 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.

12. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

(2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

13. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ). Táto odmena patrí zamestnancovi, ktorý odpracoval na SOŠ železničnej minimálne 5 rokov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, vo výške 50% jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ). Táto odmena patrí zamestnancovi, ktorý odpracoval na SOŠ železničnej minimálne 1 rok a menej ako 5 rokov.

14. Mimoriadna odmena pri dosiahnutí štyridsať rokov veku

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 40 rokov veku, vo výške 50% jeho funkčného platu vo výplate v najbližšom výplatnom termíne. Táto odmena patrí zamestnancovi, ktorý odpracoval na SOŠ železničnej minimálne 5 rokov.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr do 11 pracovných dní po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

(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 číslo: IBAN: SK47 7500 0000 0040 2255 7772 vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu zamestnanca.

Článok 9

Odstupné a odchodné

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

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného 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 dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné** najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(6) 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 poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov alebo doplnkové dôchodkové sporenie sa stanovuje takto: Zamestnávateľ prispeje zamestnancovi – poistencovi na DDS mesačne sumou vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnanca.

Článok 11

Dovolenka na zotavenie

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

(2) Zásady a plán čerpania dovolení sa stanovujú dohodou medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Pritom je zachované právo pedagogických zamestnancov čerpať v celku minimálne 30 dní dovolenky v období hlavných školských prázdnin (júl, august).

U nepedagogických zamestnancov podľa možnosti čerpať súvislé 10 dní dovolenky, v čase hlavných prázdnin, v termíne podľa určenia vedením SOŠ železničnej. V čase zimných prázdnin v rámci úsporných opatrení taktiež môže zamestnávateľ určiť hromadnú dovolenku všetkým zamestnancom.

(3) Zamestnávateľ na základe dohody poskytne v súlade s platnou legislatívou náhradné voľno za prácu nadčas, ktoré realizuje v plnom počte dní pre pedagogických zamestnancov v čase vedľajších prázdnin, v priebehu školského roka po dohode s zamestnancom. V čase prázdnin môže riaditeľ školy podľa uváženia poskytnúť výhody pracovného času prevádzkovým zamestnancom.

(4) Zamestnávateľ môže poskytnúť 2 krát počas roka v dňoch mimo vyučovacej povinnosti vykonanie športového dňa pre svojich zamestnancov.

(5) Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch umožní čerpanie dovolenky na zotavenie a liečenie aj počas školského roka.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

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 3 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 3 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výuku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 13

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, zvažia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 14

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

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

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 15

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.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP)

(3) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods.1 a 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, najmenej však:

- predseda výboru ZO 3 dni v roku,
- členovia výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia ZO 1 deň v roku na pripomienkovanie a navrhovanie bodov do KZ.

Článok 16

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),
- 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),
- 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),

- 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 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie 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 najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za polrok (§ 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 skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods. 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- 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),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 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 prehľbovanie 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);
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)

- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
 - plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- 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 17

Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 12 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 najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy a riešenia otázok spoločného záujmu.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (gremiálne porady) zástupcov odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Článok 18

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) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),

- c) 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, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
 - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - e) 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),
 - f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)
 - g) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
 - j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom ZO PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - k) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.).
- (3)** 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. (§ 10 zákona o BOZP).

(4) 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 o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§30 ods.1 zákona 355/3007 Z.z.).

(5) Zamestnávateľ zabezpečí na základe návrhu odborovej organizácie menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk. Za ich aktívnu činnosť im bude zamestnávateľ vyplácať odmenu vo výške **100 € ročne**. (§ 20 ods. 1 písm. a zákona OVZ)

Článok 19

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 20

Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnávateľa v prípade, že ho zamestnávateľ sám vyšle,

- b) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§ 30e ods. 16 zákona NR SR č. 335/2007 Z.z.),
- c) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- d) 1x ročne hodnotiť plnenie úloh na úseku BOZP, PO a CO na porade vedenia v súvislosti s plnením KZ.
- e) v prípade závažných, alebo smrteľných úrazov, resp. chorôb z povolania sa poverený člen zástupcov zamestnancov zúčastňuje na vyšetrovaní príčin týchto úrazov.
- f) pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu v období: od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa 45% denného vymeriavacieho základu a od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).
- g) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.).

Článok 21

Prekážky v práci

(1) Nad rozsah nároku zamestnancov uvedeného v § 141 ZP sa poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy nasledovne:

- a) na jeden deň pri úmrtí zaťa alebo nevesty, v prípade ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb, má nárok na ďalší deň pracovného voľna,
- b) na promóciu zamestnanca a dieťaťa zamestnanca na jeden deň,
- c) na prípravu svadby zamestnanca a dieťaťa zamestnanca na jeden deň.

Článok 22

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, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ umožní stravovanie dôchodcom, ktorí skončili na SOŠ železničnej pracovný pomer v súvislosti s prvým odchodom na starobný dôchodok, za cenu stravného zamestnanca zvýšeného o príspevok poskytovaný zo sociálneho fondu.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,20 eur na jedno hlavné jedlo.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať §3 ods. 3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii podľa finančných možností a organizačného zabezpečenia chodu školy.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

(4) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom.

(5) Zamestnávateľ poskytne nepedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy pri účasti na školeniach týkajúcich sa výkonu danej pracovnej profesie.

Článok 24

Využívanie priestorov stravovacieho zariadenia, športovej arény a chaty na Zemplínskej šírave

(1) Zamestnávateľ umožní, ak nie sú prevádzkové prekážky, zamestnancom využívať priestory stravovacieho zariadenia pri životných a pracovných jubileách za podmienok dohodnutých s riaditeľom školy.

- (2) Zamestnávateľ umožní, ak nie sú prevádzkové prekážky, zamestnancom využívať priestory športovej arény za podmienok dohodnutých s riaditeľom školy.
- (3) Zamestnávateľ umožní, ak nie sú prevádzkové prekážky, zamestnancom využívať priestory chaty na Zemplínskej šírave za podmienok dohodnutých s riaditeľom školy.

Článok 25

Tvorba sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídela podľa §3 ods.1 písmeno a zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov nasledovne:

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,05%

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

- (2) Tvorba a použitie sociálneho fondu tvorí samostatnú prílohu tejto KZ na príslušný kalendárny rok. (Príloha č.2)

Štvrtá časť

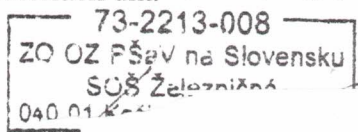
Záverečné ustanovenia

Článok 26

Záverečné ustanovenia

- (1) Obsah kolektívnej zmluvy sa môže meniť alebo dopĺňať len po dohode zmluvných strán. Pri takýchto zmenách zmluvy sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári.
- (3) Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy bude vykonaná 2x ročne.
- (4) Neoddeliteľnú súčasť tejto KZ tvoria pravidlá pre tvorbu a využívanie sociálneho fondu.
- (5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Košiciach dňa



Mgr. Patrik Halaj

predseda ZO OZ PŠaV SOŠ železničnej

Stredná odborná škola železničná
Palackého 14
04001 KOŠICE
-7-

Ing. Jana Lenhardtová

riaditeľka SOŠ železničnej

Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve

Menný zoznam členov výboru ZO OZ PŠaV SOŠ železničnej

P.Č.	Meno a priezvisko	Funkcia	Dátum zvolenia
1.	Mgr. Patrik Halaj	Predseda výboru	31.03.2023
2.	Mgr. Stanislav Zurko	BOZP	31.03.2023
3.			

Príloha č.2 ku Kolektívnej zmluve

Sociálny fond – zásady tvorby a použitia pre rok 2025

Čl. I

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a zamestnancami.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF sa prevádzajú do nasledujúceho roka.
4. Tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom zamestnávateľ prerokuje vo vedení organizácie po predchádzajúcom preukázateľnom písomnom pripomienkovaní z jednotlivých úsekov SOŠ železničnej.
5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu platu najneskôr do konca kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny mesiac vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca nasledujúceho mesiaca po mesiaci, za ktorý sa sociálny fond tvorí. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

Čl. II

Tvorba sociálneho fondu na rok 2025

Sociálny fond na rok 2025 sa tvorí ako súhrn:

- a) **povinného prídelu** podľa § 3 ods. 1 písmeno a) zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov **vo výške 1% zo základu** uvedeného v § 4 ods. 1 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o SF určeného súhrnom **funkčných platov** zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Za mzdu sa nepovažujú náhrady mzdy, odstupné, cestovné náhrady, odmeny za pracovnú pohotovosť, odmeny, ktoré nevyplývajú z pracovného a služobného pomeru zamestnanca a odmeny za práce vykonávané na základe dohôd o vykonaní práce alebo dohôd o pracovnej činnosti a

- b) **d'alsieho prídelu** podľa § 3 ods. 1 písmeno b) zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov **vo výške 0,5 % zo základu** uvedeného v § 4 ods. 1 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov a v súlade s Kolektívnou zmluvou na rok 2025-2026.

zostatok na účte SF k 31. 12. 2024	6 314,15 €
povinný prídel podľa § 3 ods. 1 písmeno a) zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov	10 568,64 €
d'alší prídel podľa § 3 ods. 1 písmeno b1) zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov	50,29 €
Predpokladaný príjem do SF v roku 2025	10 618,93 €

Čl. III

Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025

1. **Výdavky zo SF podľa § 7 ods. 1 písmeno a) až j) zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o SF** v znení neskorších predpisov:

1. Príspevok na stravovanie	1 800,00 €
2. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť	2 400,00 €
3. Príspevok na spoločný obed, rekreácie a služby	7 000,00 €
4. Sociálna výpomoc	800,00 €
5. Úmrtie zamestnanca	400,00 €
6. Narodenie dieťaťa	300,00 €
7. Peňažné dary pre darcov krvi	300,00€

SPOLU **13 000,00€**

2. **Výdavky zo SF podľa § 3 ods. 1 písmeno b1) zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o SF** v znení neskorších predpisov:

Čl. IV

Použitie sociálneho fondu na rok 2025

Použitie prostriedkov zo SF vytvorených podľa § 7 ods. 1 písmeno a) až j) zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov:

1. Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ prispieva každému zamestnancovi na stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov, a to vo výške **0,20 €** na 1 hlavné jedlo (obed alebo večeru).

2. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytuje príspevok na dopravu do zamestnania a späť za týchto podmienok:

- Výška príspevku je **40,00 €**
 - Príspevok je poskytovaný jedenkrát ročne, spravidla súčasne so mzdou za mesiac október aktuálneho kalendárneho roka.
 - Nárok na príspevok vzniká každému zamestnancovi pracujúcemu u zamestnávateľa na základe pracovnej zmluvy (*tj. nie na dohodu*), ktorého pracovný pomer ku dňu výplaty trvá minimálne 1 kalendárny rok nepretržite (*na predchádzajúce pracovno-právne vzťahy sa neprihliada*).
- V prípade opätovne dohodnutých pracovných pomerov v zmysle článku 6 ods. 7 tejto KZ sa na tieto pracovné pomery nahliada, ako by trvali kontinuálne a na prerušenie kratšie než 3 mesiace sa neprihliada.
- Zamestnanec nie je ku dňu výplaty príspevku práceneschopný dlhšie než 52 týždňov.
 - Pokyn k výplate schvaľuje riaditeľ školy. Prehľad o poskytnutom príspevku eviduje personálna a mzdová účtovníčka.

3. Príspevok na spoločný obed, rekreácie a služby a príspevok na regeneráciu pracovnej sily

1. Zamestnávateľ poskytuje **najviac dvakrát ročne** príspevok vo výške maximálne **10,00 €** na **spoločný obed** v školskej jedálni každému zamestnancovi, ktorý sa ho zúčastní.

Zoznam zamestnancov zúčastnených na spoločnom obede poskytne vedúca školskej jedálne. Prehľad o poskytnutom príspevku eviduje personálna a mzdová účtovníčka.

2. Zamestnávateľ poskytuje príspevok na **rekreáciu** za týchto podmienok:

- Výška príspevku je **50,00 €**
- Príspevok je poskytovaný jedenkrát ročne, spravidla súčasne so mzdou za mesiac jún aktuálneho kalendárneho roka.
- Nárok na príspevok vzniká každému zamestnancovi pracujúcemu u zamestnávateľa na základe pracovnej zmluvy (*tj. nie na dohodu*), ktorého pracovný pomer ku dňu výplaty trvá minimálne 1 kalendárny rok nepretržite (*na predchádzajúce pracovno-právne vzťahy sa neprihliada*).

- d) V prípade opätovne dohodnutých pracovných pomerov v zmysle článku 6 ods. 7 tejto KZ sa na tieto pracovné pomery nahliada ako by trvali kontinuálne a na prerušenie kratšie než 3 mesiace sa neprihliada.
- e) Pokyn k výplate schvaľuje riaditeľ školy. Prehľad o poskytnutom príspevku eviduje personálna a mzdová účtovníčka.

3. Zamestnávateľ poskytuje príspevok na regeneráciu pracovnej sily – oblasť športu, kultúry za týchto podmienok:

- a) Výška príspevku je **30,00 €**
- b) Príspevok je poskytovaný jedenkrát ročne, spravidla súčasne so mzdou za mesiac november aktuálneho kalendárneho roka.
- c) Nárok na príspevok vzniká každému zamestnancovi pracujúcemu u zamestnávateľa na základe pracovnej zmluvy (*tj. nie na dohodu*), ktorého pracovný pomer ku dňu výplaty trvá minimálne 1 kalendárny rok nepretržite (*na predchádzajúce pracovno-právne vzťahy sa neprihliada*).
- d) V prípade opätovne dohodnutých pracovných pomerov v zmysle článku 6 ods. 7 tejto KZ sa na tieto pracovné pomery nahliada ako by trvali kontinuálne a na prerušenie kratšie než 3 mesiace sa neprihliada.
- e) Pokyn k výplate schvaľuje riaditeľ školy. Prehľad o poskytnutom príspevku eviduje personálna a mzdová účtovníčka.

4. Sociálna výpomoc a peňažné pôžičky

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok každému zamestnancovi na sociálnu výpomoc z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti pri dosiahnutí súvislej práceneschopnosti:

▪ 60 kalendárnych dní	67,00 €
▪ 90 kalendárnych dní	133,00 €
▪ 120 kalendárnych dní	200,00 €
▪ 150 a viac kalendárnych dní	266,00 €

Výplatu sociálnej výpomoci je možné realizovať v uvedených dávkach po skončení trvania práceneschopnosti pri splnení podmienky počtu dní práceneschopnosti na základe žiadosti.

V prípade, ak práceneschopnosť trvá súvisle viac ako **183** dní je možné písomne požiadať zamestnávateľa o sociálnu výpomoc aj napriek ďalej prebiehajúcej práceneschopnosti.

Ak práceneschopnosť u zamestnanca pokračuje ešte z predchádzajúceho roka, považuje sa pre výplatu sociálnej výpomoci za jednu práceneschopnosť.

Výška sociálnej výpomoci z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti nemôže v príslušnom kalendárnom roku presiahnuť celkovú čiastku **266 €**.

Prehľad zamestnancov o takto poskytnutom príspevku na sociálnu výpomoc bude evidovať personálna a mzdová účtovníčka.

2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi návratnú peňažnú pôžičku v rámci sociálnej výpomoci do sumy **1 500,00 €**, pokiaľ to finančné prostriedky v sociálnom fonde umožňujú. Poskytnutá peňažná pôžička bude splatná najneskôr do 24. mesiacov od nadobudnutia. Prehľad zamestnancov o takto poskytnutej peňažnej pôžičke eviduje personálna a mzdová účtovníčka.

Pokyn k výplate peňažnej pôžičky vydáva riaditeľ školy, ktorý zároveň schvaľuje zoznam zamestnancov, ktorí o pôžičku požiadali.

Prehľad zamestnancov o takto poskytnutom príspevku na peňažnú pôžičku bude evidovať personálna a mzdová účtovníčka.

5. Úmrtie zamestnanca

Z titulu úmrtia zamestnanca zamestnávateľ poskytne príspevok zo SF vo výške **300,00 €** ako formu pomoci pozostalým po zosnulom zamestnancovi. Príspevok bude vyplatený súčasne s posledným platom zamestnanca v prospech jeho účtu.

Z prostriedkov SF je možné zamestnávateľ zakúpiť aj veniec na poslednú rozlúčku so zosnulým zamestnancom do výšky **100,00 €**.

6. Narodenie dieťaťa

Pri príležitosti narodenia dieťaťa zamestnancovi poskytne zamestnávateľ príspevok zo SF vo výške **300,00 €** na jedno dieťa. Narodenie dieťaťa zamestnanec preukáže rodným listom dieťaťa. Príspevok bude vyplatený spolu s platom zamestnanca v najbližšom výplatnom termíne po preukázaní vzniku nároku.

7. Peňažné dary pre darcov krvi

▪ za trojnásobný odber v kalendárnom roku	30,00 €
▪ za udelenie bronzovej Jánskeho plakety	100,00 €
▪ za udelenie striebornej Jánskeho plakety	150,00 €
▪ za udelenie zlatej Jánskeho plakety	200,00 €
▪ za udelenie diamantovej Jánskeho plakety a vyššie	300,00 €

Prehľad zamestnancov o takto poskytnutom príspevku ako peňažného daru pre darcov krvi bude evidovať personálna a mzdová účtovníčka.