

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2025

uzatvorená dňa 17.01.2025 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Strednej priemyselnej škole technickej, Hviezdoslavova 6, 052 01 Spišská Nová Ves

IČO: 42243947

zastúpenou: Ing. Miroslavom Kuchtom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 05.12.2024

(ďalej „odborová organizácia“)

a

Strednou priemyselnou školou technickou, Hviezdoslavova 6, 052 01 Spišská Nová Ves

IČO: 00521663

zastúpenou: Ing. Martinom Kokorud'om, riaditeľom školy

(ďalej „zamestnávateľ“)

nasledovne:

PRVÁ ČASŤ ÚVODNÉ USTANOVENIE

ČI. 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 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 05.12.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie Kolektívnej zmluvy pána Ing. Miroslava Kuchtu, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 05.12.2024 tvorí prílohu č. 1 tejto Kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Zriaďovacou listinou č. 1170/2009-RU17/8439 zo dňa 07.04.2009, Dodatkom č. 1 k zriaďovacej listine č. 1169/2012-RU17/389 zo dňa 16.01.2012 a Dodatkom č. 2 k zriaďovacej listine č. 6035/2020/OSK-30968 zo dňa 25.08.2020. 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 „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov „OVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa „KZVS“.

Čl. 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.

Čl. 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť Kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere 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 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 01. januára 2025 a skončí 31. decembra 2025.

Čl. 4

Zmena Kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a čísloujú 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 bez obmedzenia.

Čl. 5

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

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

Čl. 6

Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a jeden rovnopis doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpisania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej podpisania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.
3. Novoprijatých 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**

Čl. 7

Pracovný pomer

Zmluvné strany sa dojednali v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dojednanie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné z dôvodu vykonávania prác pedagogickým asistentom a školským psychológom vykonávaných a financovaných v rámci národného projektu „Podpora pomáhajúcich profesií 3“.

Vykonávané práce pedagogického asistenta sú v oblasti výchovno-vzdelávacieho procesu, práce so žiakmi, v mimovyučovacích aktivitách, spolupráce s rodinou a v oblasti vzdelávacích aktivít.

Vykonávané práce školského psychológa sú vykonávanie odborných činností v rámci orientačnej psychologickkej diagnostiky, individuálneho, skupinového alebo hromadného psychologického poradenstva, psychoterapie, prevencie a intervencie k deťom a žiakom s osobitným zreteľom na proces výchovy a vzdelávania v stredných školách vo svojej územnej pôsobnosti.

Predĺženie alebo opätovné dojednanie pracovného pomeru môže byť maximálne na dobu trvania projektu.

Čl. 8

Príplatky a náhrady

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom osobný príplatok a odmeny vo výške minimálne 5 % tarifných plátov všetkých zamestnancov.
Zamestnávateľ využije účel osobných príplatkov resp. odmien na ocenenie mimoriadnych schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonanie práce zamestnanca nad rámec jeho pracovných činností.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eurocenty nahor, vždy na začiatku školského roka na celý školský rok.
3. Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá).
4. Zamestnávateľ môže výšku osobného príplatku upraviť v priebehu roka len výnimočne a to z dôvodu, ak dôjde ku zmene platových predpisov, alebo ku zmene rozpočtových opatrení.
5. Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca je v období od prvého dňa dočasnej práceneschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu.

Čl. 9

Odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu - § 20 ods. 1 písm. c) OVZ. Ostatné odmeny podľa § 20 OVZ.

Čl. 10

Výplata platu, preddavku platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v desiaty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' 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 odborovej organizácie číslo SK72 7500 0000 0040 0787 5887 vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 15. dňa v mesiaci. Taktiež zabezpečí zrážky DDP a stravného.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Čl. 11

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné podľa Zákonníka práce 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) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles jeho 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.

4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
5. Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.
7. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
8. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
9. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.

TRETIA ČASŤ

KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Čl. 12

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 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v čl. 4 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 v znení neskorších predpisov 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.

Čl. 13

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, 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 uzatvorenia KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na MPSVaR SR (ďalej len „ministerstvo“).

3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, využiť na základe spoločnej dohody 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 alebo rozhodcu, zaplatiť druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 33,20 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Čl. 14

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov na vybavenie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce a 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 sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Čl. 15

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) poskytne jej telefonovanie, faxové spojenie alebo počítačové spojenie vrátane využívania internetu bezplatne - na účely činnosti ZO OZ,
 - b) poskytne jej svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovno-právnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, riešenie kolektívnych sporov, na zasadania odborových orgánov,
 - c) priestory na zverejňovanie informácií a ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich podľa § 240 ods. 3.

Čl. 16

Náklady na kolektívne vyjednanie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že časť nákladov na kolektívne vyjednanie vyššieho stupňa uhradia zamestnanci neodborovo organizovaní vo výške 0,10 % svojho čistého mesačného príjmu na účet odborovej organizácie číslo SK72 7500 0000 0040 0787 5887. Tieto náklady sú porovnateľné odpovedajúcim príspevkom jednotlivých členov ZO OZ PŠaV pri Strednej priemyselnej škole technickej na kolektívne vyjednanie

vyššieho stupňa. Predpokladom tohto kroku je individuálny písomný súhlas každého neodborovo organizovaného zamestnanca Strednej priemyselnej školy technickej s mesačnými zrážkami v predmetnej výške.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že ods. 1 bude platiť dňom podpisu KZ.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že časť prostriedkov podľa čl. 15 ods. 1 vo výške 250,- € budú použité na financovanie kultúrno-spoločenských akcií usporiadaných Strednou priemyselnou školou technickou v kalendárnom roku 2025.

Čl. 17

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 a § 12 ZOVZ,
 - prijatie plánu dovolení 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 rozvrhu pracovných zmien - § 90 ods. 4 ZP,
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi počíta do pracovného času - § 90 ods. 10 ZP,
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia - § 91 ods. 1, 2 ZP,
 - určenia rozsahu a podmienok práce nadčas - § 97 ods. 6 až 9 ZP,
 - vymedzovanie okruhu ťažkých telesných a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov - § 98 ods. 9 ZP,
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci - § 152 ods. 6 ZP,
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie - § 152 ods. 8 písm. b) ZP,
 - vymedzovanie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytne najmenej 60 % jeho funkčného platu - § 142 ods. 4 ZP,
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zákon č. 152/94 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov a II. ods. 7 KZVS),
 - b) informovať odborovú organizáciu najmä:
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností pracovno-právnych vzťahov (o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvode prechodu, pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkov prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov) - § 29 ods. 1 ZP,
 - dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne - § 47 ods. 4 ZP,
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - § 49 ods. 6 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 sa má pracovný pomer rozviazať) - § 73 ods. 2 ZP,

- o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu - § 73 ods. 2 a 4 ZP,
 - o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa - § 238 ZP,
 - záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2024, ako aj o jeho zmenách,
 - o použití mzdových prostriedkov poskytovať rozbery, hospodárske a štatistické výkazy (P1-04),
 - pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR,
 - 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 povinností z pracovno-právnych vzťahov - § 29 ods. 2 ZP,
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov - § 73 ods. 2 ZP,
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ods. 2 ZP,
 - organizácii práce v noci - § 98 ods. 6 ZP,
 - zavádzanie zmien, noriem spotreby práce - § 133 ods. 3 ZP,
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie 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 nepresahuje 50,- € - § 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, zásadné otázky sociálnej politiky, organizačné zmeny, predchádzanie úrazov a chorôb z povolania, ochrany zdravia - § 237 ZP,
- 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 01.12.1997 najmä:
- nad stavom BOZP u zamestnávateľa - § 149 ods. 1 ZP,
 - v oblasti pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ - § 237 ods. 4 a § 239 ZP.

2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu (§ 136 ZP), najmä však:
- predseda ZO – 8 dní v roku,
 - člen výboru ZO – 2 dni v roku,
 - člen ZO – 1 deň v roku.

Čl. 18

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.

Čl. 19

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146, 147 a 148 ZP a zákona 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 toho bude:
 - a) zabezpečovať potrebné ochranné osobné prostriedky (ďalej len „OOP“), 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) zaraďovať 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 zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
 - f) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - g) vykonávať 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,
 - h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrole činnosti,
 - i) poskytovať zamestnancov ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovno-právnych predpisov bezplatné používanie potrebných OOP, umývacie, čistiace, dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
 - j) OOP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - k) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OOP,
 - l) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č. 337/2004 Z. z.

Čl. 20

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 OOP v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP.

Čl. 21

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

Čl. 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných rekreačných zariadení a zariadení Zväzu organizovanie rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zásad vlastnej ZO v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreáciu pre zamestnancov – členov a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok na rekreáciu v súlade s § 152a zákona č. 311/2001 Z. z.

Čl. 23

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovíši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka riaditeľa školy, jeho zástupcov a pedagogických a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Zamestnávateľ zvýši výmeru dovolenky z ods. 1 o dva dni.
3. Zamestnávateľ poskytne v prvom a druhom polroku kalendárneho roka 2025 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Čl. 24

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
2. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom - § 84 ZP.

Čl. 25

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, 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.
Za pracovnú zmenu sa na tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume minimálne 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

Čl. 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov v zmysle zákona 138/2019 Z. z. v znení neskorších predpisov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov - § 153 až 155 ZP.

Čl. 27

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,05 % so súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje pripraviť rozpočet sociálneho fondu na rok 2025.
3. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.
4. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2025 vo výške 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

6. 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.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Čl. 28

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov tejto KZ vykonávať ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ do 15. februára v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v troch origináloch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden originál. Jeden originál sa archivuje.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Spišskej Novej Vsi dňa 28.01.2025

.....
odborová organizácia

.....
zamestnávateľ

