

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa **1. januára 2025** medzi zmluvnými stranami

Spojenou školou internátnou so sídlom v Nitre, Červeňova 42, IČO: 00162868,
zastúpenou **PaedDr. Soňou Šiškovou, riaditeľkou školy** (ďalej zamestnávateľ)

a

Základnou organizáciou OZ PŠ a V pri Spojenej škole internátnej, Červeňova 42, 949 01 Nitra, IČO: 42211956, EČ: 7320059004 zastúpenou **Mgr. Janou Nemčekovou,** splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 20. decembra 2024 (ďalej odborová organizácia)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 20.12.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Janu Nemčekovú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 20. decembra 2024 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou z roku 1993. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, 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 1. januára 2025 a skončí 31. decembra 2025.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10, 22 a 24 a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7
Príplatky a odmeny

1. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí príplatok za zmenu mesačne v rozpätí od 1,3% do 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ).

Vyplatí sa kuchárkam v školskej jedálni a učiteľkám v špeciálnej materskej škole, ak vykonávajú prácu na zmeny. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

2. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti /§ 13a OVZ/

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% /§13b OVZ/,
- b.) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v 2 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 za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- d.) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

3. 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).

4. Príplatok za prácu v sobotu alebo 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 ods.1 § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

5. Príplatok za prácu vo sviatok

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

6. 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. 3, 4, a 5 tohto článku (§ 19 OVZ). Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase (poskytne mu ho najneskôr do konca kalendárneho roku po vykonaní práce nadčas) patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety. Zamestnávateľ a zamestnanec sa písomne dohodnú na čerpaní náhradného voľna, vid' nariadenie riaditeľky školy čerpaní dovolenky v kalendárnom roku 2024.

7. Osobný príplatok

- a.) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. (§ 10 OVZ).
- b.) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky na kalendárny rok.
- c.) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré sú súčasťou vnútornej smernice o kritériách priznávania a určovaní osobného príplatku zamestnancov SŠI.
- d.) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka.
- e.) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
- f.) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

8. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca /§ 14e OVZ/

1. Pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

a/ 12 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa § 64 ods. 2 písm. a/ prvý bod zákona číslo 138/2019 Z. z.

b/ 12 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa § 64 ods. 2 písm. a/ druhý bod zákona číslo 138/2019 Z. z.

c/ 3 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného štúdia podľa § 64 ods. 2 písm. a/ tretí bod zákona číslo 138/2019 Z. z.

d/ 3 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného štúdia podľa § 64 ods.2 písm. a/ štvrtý bod zákona číslo 138/2019 Z. z.

2. Príplatok za profesijný rozvoj podľa ods. 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.

3. Príplatok za profesijný rozvoj podľa ods. 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

4. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti.

5. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi.

6.) *Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vyplácať sa bude do 31. augusta 2026.*

9. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca.

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

Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérneho stupňa-*začínajúci pedagogický zamestnanec*. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor (§ 14c OVZ).

10. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku (§20 ods.1 písm. c) OVZ).

Výška sumy poskytnutej odmeny je podmienená dĺžkou odpracovaných rokov v organizácii, a to nasledovne:

Pri dosiahnutí 50 rokov veku-

Odpracovaných *10 rokov* a viac bude zamestnancovi poskytnutá odmena vo výške jeho funkčného platu,

Odpracovaných *6 rokov až 9 rokov* bude zamestnancovi poskytnutá odmena vo výške 50% jeho funkčného platu,

Odpracovaných *1 rok až 5 rokov* bude zamestnancovi poskytnutá odmena vo výške 25% jeho funkčného platu.

Pri dosiahnutí 60 rokov veku-

Odpracovaných 20 rokov a viac bude zamestnancovi poskytnutá odmena vo výške jeho funkčného platu,

Odpracovaných 11 rokov až 19 rokov bude zamestnancovi poskytnutá odmena vo výške 50% jeho funkčného platu,

Odpracovaných 1 rok až 10 rokov bude zamestnancovi poskytnutá odmena vo výške 25% jeho funkčného platu.

10. Odmeny za pracovné zásluhy

(1) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu:

- a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
- b) pri príležitosti vianočných sviatkov.

(2) Odmena podľa odseku 1 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. (§ 20 OVZ).

11. Dohodovanie pracovného pomeru na dobu určitú.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu zamestnávania pedagogických zamestnancov. Potreba ich zamestnávania vyplýva z počtu novoprijatých žiakov, ich špecifických potrieb a druhu zdravotného znevýhodnenia, ktoré si vyžadujú vytvoriť pracovnú pozíciu pedagogického asistenta.

Článok 8 Výplata platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne. Termín splatnosti mzdy je 7. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.

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 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) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov*,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov*,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov*,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej 20 rokov*. (§ 76 ZP)

- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** najmenej v sume
- jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *menej ako 2 roky*,
 - dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov*,
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov*,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov*,
 - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej 20 rokov*. (§ 76a ZP)
- (3) 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.
Odchodné sa poskytuje nad rozsah ustanovení v § 76a ods.1 ZP.
- (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné** 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.
Odchodné sa poskytuje nad rozsah ustanovení v § 76a ods. 2 ZP.
- (5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa § 76a ods. 3 ZP. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Určenie platu nepedagogickým zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Nadalej zostáva v platnosti ustanovenie §7 ods. 4 a 5 zákona (OVZ), podľa ktorého zamestnávateľ môže nepedagogickému zamestnancovi určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

To znamená, že zamestnávateľ využíva možnosť určiť zamestnancovi tarifný plat v platovom stupni podľa skutočnej praxe alebo môže určiť tarifný plat aj z hociktorého platového stupňa, a to aj v prípade, ak zamestnanec ešte nezískal potrebnú započítanú prax na zaradenie do tohto platového stupňa.

Pri takomto určovaní platu je potrebné dbať na to, aby určený tarifný plat nebol nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa podľa skutočnej praxe.

Preto sa vymedzuje okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí bez ohľadu na dĺžku započítanej praxe.

Platová trieda	Platový stupeň	Vykonávaná pracovná činnosť podľa kategórie pracovných činností
1	12-14	bežné upratovanie a čistenie, starostlivosť o poriadok, pomocné práce v oblasti stravovania, pracovné činnosti v oblasti čistenia bielizne, odevov

2	14	<i>pracovné činnosti v oblasti stravovania - výroba jedál, pracovné činnosti v oblasti dopravy – vedenie služobného vozidla, pracovné činnosti v oblasti remeselnej údržby, pomocná práca pri zabezpečovaní výchovy a vzdelávania, dohľad v noci /zamestnanec so stredným vzdelaním/, oprava šatstva, šitie a úprava pracovných odevov</i>
3	10-14	<i>pomocná práca pri zabezpečovaní výchovy a vzdelávania, dohľad v noci /zamestnanec s úplným stredným vzdelaním/</i>
4	14	<i>činnosť zdravotnej sestry</i>
5	10-14	<i>koordinovanie a organizovanie stravovacej jednotky – školská jedáleň, samostatná odborná účtovnícka práca</i>
6	14	<i>samostatné zabezpečovanie rozpočtovania a financovania, samostatné zabezpečovanie ekonomiky práce, personalistiky, samostatná odborná účtovnícka práca, poskytovanie pomoci v oblasti sociálnych vecí, pokladničná práca, zabezpečovanie prevádzky autodopravy</i>

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca pozostáva:

a.) Z času počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú vyučovaciu, výchovnú činnosť, pričom táto činnosť týždenného pracovného času zodpovedá základnému úväzku pedagogického zamestnanca.

b.) Z času, počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti, súvisiace s pedagogickou prácou. Táto práca pozostáva z pracovného času zameraného na prácu v škole a z pracovného času zameraného na prácu na domácu prípravu. Zamestnávateľ môže povoliť vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou aj mimo pracoviska za podmienok upravených v Pracovnom poriadku SŠI.

(2)a) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času rodičovi, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 10 rokov, ak o to požiada písomnou formou a táto úprava nenaruší pracovný chod na úseku, kde zamestnanec vykonáva svoju prácu.

b) V čase vedľajších a dodatkových prázdnin (jesenné, vianočné, jarné a veľkonočné prázdniny), a v termínoch riaditeľského voľna pre žiakov, umožní zamestnávateľ pedagogickým zamestnancom, pokiaľ sa nedohodli inak (napr. čerpanie dovolenky či náhradného voľna), samovzdelávaciu tvorivú pedagogickú činnosť a realizáciu aktivít spojených s kariérnym rastom pedagogických zamestnancov aj mimo pracoviska.

(3) Osobné prekážky v práci.

§ 141 ods. 3 umožňuje zamestnávateľovi poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno nad rámec osobných prekážok v práci podľa § 141 ods.1 a ods.2 .

a.) Zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy:

Ďalšie 3 dni v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, *spolu 10 dní v kalendárnom roku* (§ 141 ods. 2 písm. a./ bod 1 ZP).

Podľa § 141 ods. 6, zamestnanci, ktorým vznikol pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka, budú mať nárok na prekážku v práci - podľa § 141 ods. 2 písm. a./ v prvom bode: vyšetrenie alebo ošetrenie v zdravotníckom zariadení a podľa (§ 141 ods. 2 písm. c)

v prvom bode: sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia, v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku na kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Pri nároku 10 dní predstavuje jedna tretina 4 dni pracovného voľna s náhradou mzdy, a pri nároku 7 dní predstavuje jedna tretina 3 dni pracovného voľna s náhradou mzdy.

Nárok sa bude posudzovať za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru.

Príklad od 1. do 4. mesiaca- nárok 3 dni
od 5. do 8. mesiaca a 1 deň- celý nárok 7 dní

alebo

od 1. do 4. mesiaca- nárok 4 dni
od 5. do 8. mesiaca a 1 deň- celý nárok 10 dní

b.) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy z iných dôvodov ako podľa § 141 ods. 2 v rozsahu *1 deň* v týchto prípadoch:

- sprevádzanie dieťaťa na začiatku školského roku prvého ročníka,
- nepredvídané havarijné stavy v domácnosti,
- vybavenie občianskych povinností (notár, advokát),
- členstvo vo volebnej komisii,
- zdravotná ujma súvisiaca s výkonom povolania, spôsobená agresivitou detí.

Hodiny počas neprítomnosti v práci sa počas roka spočítavajú v maximálnom rozsahu jedného dňa.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

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

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Dovolenka pedagogických zamestnancov ustanovená § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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

Článok 14 **Riešenie kolektívnych sporov**

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 15 **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 (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 16 **Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
- a) miestnosť na rokovanie,
 - b.) telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - c.) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d.) všetky prevádzkové náklady (energie, internetové pripojenie a pod.) na svoj náklad,
 - e.) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne

vyjednávania a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
f.) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom-funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou funkčného platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady základnej odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠ a V) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zástupcovi zamestnancov pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytach, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP).
- (5) Zamestnávateľ poskytne zástupcovi zamestnancov pracovné voľno s náhradou funkčného platu na profesijný rozvoj v súlade s § 40 zákona č. 138/2019 Z. z., na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠ a V na Slovensku. Profesijný rozvoj sa riadi podľa plánu profesijného rozvoja školy. Plán vydá riaditeľka školy po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov a po prerokovaní v pedagogickej rade.

Článok 17

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 ZO OZ 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. 1 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),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcu zamestnanca na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 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) Informovať odborovú organizáciu:

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 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),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci § 98 ods. 7 ZP,
- o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy (§ 229 ods. 2 ZP).

c) Prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- 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 prehĺbovanie 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),
 - plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 19

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) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - 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 pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
- h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- 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) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- k) kontrolovať určený zákaz fajčenia na pracovisku (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP) a dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a §6 ods. 5 zákona o BOZP),
- l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠ a V (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 20

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) vypracovať koncepciu politiky BOZP, obsahujúcu ciele, zásady, program, postup, prostriedky a spôsob jej vykonania, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP (§6 ods. 1 písm. k) zákona o BOZP).
 - b) 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,
 - c) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - d) 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,
 - e) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - f) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť:

-1x ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosť, a úroveň BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.

-1x ročne rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

-1x ročne rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov stanovených vnútornou smernicou školy.

Článok 21 Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca u ktorých to vyplýva z pracovného zaradenia na svoj náklad nasledovne:
 - nočné pomocné vychovávateľky 1x za rok,
 - kuchári- zdravotný preukaz podľa potreby,
 - ostatní zamestnanci- lekárska prehliadka realizovaná na podnet zamestnávateľa alebo zamestnanca v prípade podozrenia príp. zhoršenia ich zdravotného stavu,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a udržiavať ich v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca poskytnúť výšku náhrady príjmu v období
 - od *prvého* dňa pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od *štvrtého dňa do desiateho* dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.),
- d) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej 1x 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.),
- e) zabezpečiť izoláciu chorého žiaka (podľa denného záznamu) pod dozorom zdravotnej sestry počas výchovno-vzdelávacieho procesu, až do momentu pokiaľ si žiaka neprevezme rodič alebo zákonný zástupca, aby neboli zdravotne ohrození pedagogickí a nepedagogickí zamestnanci školy.

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 bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení alebo prostredníctvom právnickej osoby. Nárok na stravovanie alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí

stravovanie formou finančného príspevku na stravovanie (pomocné vychovávateľky pracujúce v noci).

- (3) Cenou jedla sa rozumie hodnota stravovacej poukážky v prípade poskytnutia finančného príspevku na stravovanie. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (4) Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
- (5) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume najmenej 55% minimálnej hodnoty stravovacej poukážky, podľa ods. 4.
Finančný príspevok na stravovanie poskytuje zamestnávateľ zamestnancom, ktorí na základe predloženého lekárskeho potvrdenia špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôžu využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.
Finančný príspevok sa poskytuje zamestnancom počas obdobia, kedy sa vo vlastnom stravovacom zariadení nezabezpečuje stravovanie- obdobie školských prázdnin, zamestnancom počas vykonávania nočných služieb na internáte /pomocné vychovávateľky/, z iných prevádzkových dôvodov, kedy je školské stravovacie zariadenie zatvorené.
- (7) 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 0,45€ na jedno hlavné jedlo. Cena jedného obedu bude 2,15€.
- (8) Zamestnávateľ umožní kúpu jedného obeda navyše pre zamestnanca alebo rodinného príslušníka v hodnote 6,69€ (finančný limit na nákup potravín + režijné náklady).
- (9) V nočných zmenách nie je zabezpečená možnosť 1 teplého jedla v školskom stravovacom zariadení, preto poskytne zamestnávateľ finančný príspevok na stravovanie zamestnancom podľa počtu odpracovaných zmien zálohovo. Výška celého finančného príspevku je 3,88€ (z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% ceny jedla 3,43€ + príspevok SF 0,45€).

Na zamestnancov vykonávajúcich dočasne prácu doma sa vzťahujú ustanovenia ZP rovnako ako aj na zamestnancov vykonávajúcich prácu na svojom pracovisku /§ 152 ods. 2 ZP/. Podmienkou vzniku nároku zamestnanca vykonávajúceho prácu doma /home office/ na zabezpečenie stravovania je aktívny výkon práce v rozsahu viac ako štyri hodiny.

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 dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii a v súlade so zákonom č.138/2019 Z. z. v znení neskorších noviel.
- (2) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu /§ 82 OZV/ v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) : vzdelávanie, tvorivá činnosť súvisiaca s pracovnou činnosťou PZ,
 - 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 ide o riaditeľa školy, vedúceho pedagogického zamestnanca.
- (3) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
- (4) Pracovné voľno podľa ods. 2 článku 23 KZ čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.
- (5) Pracovný pomer pedagogického zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕši 65 rokov veku, ak ide o riaditeľa najneskôr uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕši 65 rokov veku.

Pedagogickému zamestnancovi patrí po skončení pracovného pomeru podľa odstavca 5 **odstupné** ako pri skončení pracovného pomeru *výpoveďou* z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP v nadväznosti na ustanovenia § 76 ods. 1 a 2 ZP. Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú dobu najviac na dva roky. Takýto pracovný pomer môže uzatvoriť aj opakovane.

Článok 24

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelaom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelaom vo výške 0,25%
- (2) Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 25 Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák. č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Nitre, dňa 11.februára 2025

.....

PaedDr. Soňa Šišková

Štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....

Mgr. Jana Nemčeková

Základná odborová organizácia

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠ a V na Slovensku pri Spojenej škole internátnej, Červeňova 42, 949 01 Nitra, IČO: 42211956, EČ: 732059004, na základe uznesenia výboru základnej organizácie splnomocňujeme Mgr. Janu Nemčekovú, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2025, ako ho aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2025 v mene našej základnej organizácie.

V Nitre dňa 20. decembra 2024

.....
za Výbor ZO OZ –Mgr. Vladimíra Nagyová, Mgr. Iveta Coloni

Splnomocnenie prijímam.

V Nitre dňa 20. decembra 2024

.....
Mgr. Jana Nemčeková

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 24 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: SK48 8180 0000 0070 0010 1508
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (7) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- (8) Zamestnanci požiadajú zamestnávateľa písomnou formou o finančné príspevky zo SF (pracovné jubileá a pod.).
- (9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa- mzdová účtovníčka a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2025

- | | |
|---|--------------------|
| a) povinný prídel vo výške 1%
+ ďalší prídel podľa §3 odst.1b vo výške 0,25% | 22 750,00 € |
| b) zostatok SF z predchádzajúcich rokov | 4 430,97 € |

(2) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025:

a) Stravovanie zamestnancov	5 800,00 €
b) jubileá, dary a iné finančné príspevky	2 480,00 €
c) finančný príspevok pri odchode do dôchodku	300,00 €
d) darčekové poukážky	12 000,00 €
e) náhrada školy spôsobená agresivitou detí	200,00 €
f) zdravotná starostlivosť	2 000,00 €
g) sociálna výpomoc	400,00 €

Spolu: 23 180,00 €

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu na závodné stravovanie v školskej jedálni aj mimo školskej jedálne – v elokovaných pracoviskách nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,45 €.

Cena obedu je 6,69€ a pre zamestnancov s diétnym stravovaním (celiakia a pod.) 6,69€ taktiež (z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla 3,43€ + príspevok SF 0,45€).

(2) V čase prevádzky stravovacieho zariadenia majú zamestnanci našej školy možnosť stravovania (odoberať 1x denne teplé jedlo - obed/večeru) počas svojej pracovnej doby, nemajú nárok na finančný príspevok.

V nočných zmenách nie je zabezpečená možnosť 1 teplého jedla v školskom stravovacom zariadení, preto poskytne zamestnávateľ finančný príspevok na stravovanie zamestnancom podľa počtu odpracovaných zmien zálohovo. Výška celého finančného príspevku je 3,88€ (z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla 3,43€ + príspevok SF 0,45€).

Nárok na finančný príspevok zo sociálneho fondu má zamestnanec aj v prípade diétného stravovania doporučeného lekárom, ktoré stravovacie zariadenie nedokáže zabezpečiť a zamestnanec v čase keď nie je školské stravovacie zariadenie v prevádzke (napr. práca počas prázdnin). Taktiež má nárok na finančný príspevok zamestnanec, ktorý vykonáva prácu z domu /home office/. Podmienkou vzniku nároku zamestnanca na zabezpečenie stravovania je jeho aktívny výkon práce v rozsahu je viac ako štyri hodiny.

Výška celého finančného príspevku je 3,88€ (z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla 3,43€ + príspevok SF 0,45€).

2. Sociálna politika

Nárok na príspevok podľa vlastnej voľby si môže zamestnanec uplatniť na základe predloženého pokladničného dokladu/vstupenky/potvrdenia a pod., najneskôr do 31.5.2025 spolu do výšky 20,00€ a to na :

- výdavky na dopravu do zamestnania a späť MAD, MHD- doklad o dobítení kreditu na čipovej karte, doklad o zakúpení mesačného cestovného lístka,

- výdavky na regeneráciu pracovnej sily, výživové doplnky, liečebnú starostlivosť, telovýchovnú a športovú činnosť- príspevok na aktivity a služby, prípadne iné výdavky spojené s relaxáciou, regeneráciou a podporou zdravia (sauna, masáž, solná jaskyňa, solárium), výdavky na ambulantné ošetrovanie, nákup zdravotnej obuvi, okuliarov, vstup do plavárne na kúpalisko, vstup na lyžiarsky vleč, do fitnesscentra, športové podujatia a pod.,

-výdavky na kultúrno-spoločenskú a vzdelávaciu činnosť (vstupenky na vybrané podujatie- kino, divadlo, koncert, prednáška, seminár, pokladničný blok- kúpa knihy, časopisu a iné).

3. Jubileá, dary a iné finančné príspevky

(1) Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom peňažný príspevok:

- zamestnancovi po dovŕšení 50-teho, 55-teho, 60-teho a 65-teho roku veku života
vo výške 80,00€

- pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný, resp. invalidný dôchodok ak:

jeho pracovný pomer v organizácii trval <i>menej ako 15 rokov</i>	vo výške 80,00€
jeho pracovný pomer v organizácii trval <i>viac ako 15 rokov</i>	vo výške 100,00€

- pri pracovných jubileách 20, 25, 30, 35, 40, 45 rokov práce v školských službách
vo výške 80,00€

(2) Ďalej zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne vecné nepeňažné dary na:

- zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborovej organizácie
vo výške 40,00€

4. Kultúrna, spoločenská a športová činnosť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo SF nepeňažný príspevok na organizovanie slávnostných spoločenských podujatí (MDŽ, Deň učiteľov, Vianočné stretnutie zamestnancov, ukončenie školského roku a pod.) **vo výške 5,00 € na osobu.**

Ak to výška prostriedkov na účte SF dovoľí, zmluvné strany sa môžu dohodnúť na zvýšení sumy pripadajúcej na osobu.

5. Darčekové poukážky

Nevyčerpané prostriedky zo SF sa použijú na nákup vianočných darčekových poukážok.

Výška vianočnej darčekovej poukážky ako aj každého príspevku sa úmerne kráti podľa:

- dĺžky pracovného pomeru v organizácii v roku 2025,

- práceneschopnosti (PN trvajúca dlhšie ako 30 kalendárnych dní kráti vždy o 1/12 za každý kalendárny mesiac),
- darčeková poukážka nepatrí zamestnancom, ktorí ukončia pracovný pomer v priebehu roka 2025.

6. Náhrada škody spôsobená agresivitou detí

Náhrada škody spôsobená agresivitou detí vo výške 50,00€
(Např. pri poškodení okuliarov, odevov, šperku a pod.).

7. Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ poskytne príspevok na očné vyšetrenie, nákup výživových doplnkov na oči a nákup okuliarov pre zamestnancov, pre ktorých je používanie PC súčasťou výkonu práce vyplývajúcej z ich pracovnej náplne (riaditeľka, účtovníčka, hospodárka, sociálna pracovníčka, zástupkyne, vedúca ŠJ, vedúca výchovy, pedagogický zamestnanec, šička a opravárka odevov- z dôvodu zvýšenej námahy očí). Uplatnenie príspevku na nákup okuliarov sa viaže na poruchy zraku pri zhoršenom videní nablízko (ďalekozrakosť, presbyopia a pod.). Pre uplatnenie tohoto finančného, prinesie zamestnanec kópiu receptu so svojimi osobnými údajmi (meno a priezvisko a diagnóza dioptrickej chyby oka) na základe ktorého sa finančný príspevok vyplatí.

vo výške 80,00€

8. Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ poskytne sociálnu výpomoc zamestnancovi v prípade:

- úmrtia rodinného príslušníka (manžel, manželka, druh, družka, dieťa) vo výške 200,00€
- pri dlhodobej pracovnej neschopnosti vo výške 200,00€
- v mimoriadne závažných dôvodoch (např. odstránenie živeľnej pohromy a pod.) vo výške 200,00€

Táto príloha zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu je súčasťou KZ a nadobúda účinnosť dňom 1. januára 2025. Účinnosť prílohy a KZ končí 31. decembra 2025, resp. do uzatvorenia novej KZ.

V Nitre, dňa 11.februára 2025

.....

PaedDr. Soňa Šišková

Štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....

Mgr. Jana Nemčeková

Základná odborová organizácia