

# **Kolektívna zmluva**

uzatvorená dňa 31.03.2022 medzi zmluvnými stranami:

**Základnou organizáciou**  
**Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku**  
**pri Strednej odbornej škole techniky a služieb, Tovarnícka 1609,**  
**955 82 Topoľčany,**  
**IČO: 42369363,**

zastúpenou **Mgr. Luciou Lojkovou**, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 12 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 28.03.2022.  
(ďalej Odborová organizácia)

a

**Strednou odbornou školou techniky a služieb, Tovarnícka 1609,**  
**95582 Topoľčany**  
zastúpenou **Mgr. Milošom Kováčom**, riaditeľom školy  
(ďalej Zamestnávateľ)

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 z článku 12 Stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 28.03.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Luciu Lojkovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 28.3.2022 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“.

### **Článok 2**

#### ***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 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) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Pracovníci zamestnaní na kratší pracovný pomer majú nárok na príspevky podľa zásad KZ vo výške percenta ich pracovného pomeru.

### **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 platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po dni zverejnenia na web stránke školy (§ 5a ods. 5 písm. b) zákona 211/2000 o slobode informácií a § 47a ods. 1 zákona 40/1964 Občianskeho zákonníka) a končí sa 31. decembra 2022. V prípade neuzatvorenia novej KZ trvá účinnosť záväzkov tejto KZ do 31.3.2023.

### **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 „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7,9,10 a 27 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 5**

#### ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

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

## **Článok 6**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ v troch 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 do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. 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 30 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, odmeny a náhrady za pohotovosť**

#### **1. Príplatok za riadenie**

(1) Príplatok za riadenie je vyplácaný podľa § 8 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení

(2) Príplatok za riadenie je určený pevnou sadzbou v rámci percentuálneho rozpätia

#### **2. Príplatok za zastupovanie**

Príplatok za zastupovanie je vyplácaný podľa § 9 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení

#### **3. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

Príplatok za výkon špecializovaných činností – činnosť triedneho učiteľa a uvádzajúceho pedagogického a odborného zamestnanca je vyplácaný podľa § 13b Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení

#### **4. Príplatok za prácu v noci**

Príplatok za prácu v noci je vyplácaný podľa § 16 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení

#### **5. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu je vyplácaný podľa § 17 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení.

#### **6. Príplatok za prácu vo sviatok**

Príplatok za prácu vo sviatok je vyplácaný podľa § 18 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení

#### **7. Plat za prácu nadčas**

Príplatok za prácu nadčas je vyplácaný podľa § 19 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení

## **8. Osobný príplatok**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca
- (2) Osobný príplatok je vyplácaný podľa § 10 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení
- (3) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 2% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (4) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré sú zverejnené vo vnútornom mzdovom predpise zamestnávateľa.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka.
- (6) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).
- (7) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku

## **9. Kreditový príplatok**

Kreditový príplatok je vyplácaný podľa § 14 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení

## **10. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca**

Príplatok za profesijný rozvoj vyplácaný podľa § 14 e Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení

## **11. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

Príplatok začínajúceho zamestnanca je vyplácaný podľa § 14c Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení

## **12. Odmena**

Odmenu poskytne zamestnávateľ v súlade s § 20 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení

## **13. Náhrada za stratu času pri pracovných cestách**

Náhrada za stratu času pri pracovných cestách bude poskytnutá ako náhradné voľno a to v počte hodín podľa vyúčtovania pracovnej cesty, len ak je určená riaditeľom školy vopred v tzv. ďalších podmienkach cestovného príkazu na základe individuálnej dohody so zamestnancom (§ 96b ZP a Vnútorný predpis o cestovných náhradách - čl. 9, bod 4).

## **Článok 8**

### **Výplata platu a zrážky z platu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Splatnosť platu je 12.deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 8 ZP).

## **Článok 9** **Odstupné a odchodné**

### **Odstupné**

V zmysle KZ vyššieho stupňa, Čl. II bodu 4 poskytne zamestnávateľ odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 odst. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho jedného funkčného platu.

### **Odchodné**

V zmysle KZ vyššieho stupňa, Čl. II bodu 5 poskytne zamestnávateľ odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a odst. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho jedného funkčného platu.

## **Článok 10** **Výpovedná doba a skúšobná doba**

### **Výpovedná doba podľa § 62 Zákonníka práce**

- (1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.
- (2) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.
- (3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej
  - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
  - b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
- (4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
- (5) Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
- (6) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.
- (7) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.
- (8) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

### **Skúšobná doba**

- (1) V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.
- (2) Ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň.
- (3) Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.
- (4) Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu

## *Článok 11*

### *Domáca práca a telepráca podľa § 52 Zákonníka práce*

(1) Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca, ide o

*a) domácku prácu,*

*b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku.*

(2) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Pri výkone práce podľa prvej vety sa primerane uplatní odsek 8 písm. b) a odseky 9 až 11.

(3) Za domácnosť zamestnanca sa na účely odsekov 1 a 2 považuje dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa.

(4) Na výkon domáckej práce alebo telepráce sa vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve.

(5) V pracovnej zmluve možno dohodnúť, že domácka práca alebo telepráca sa v celom rozsahu alebo sčasti bude vykonávať na mieste, ktoré si zamestnanec určí, ak to povaha práce umožňuje. V pracovnej zmluve možno dohodnúť aj rozsah domáckej práce alebo telepráce alebo minimálny rozsah výkonu práce zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa, ak sa domácka práca alebo telepráca nemá vykonávať len z domácnosti zamestnanca.

(6) Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť, že zamestnanec si pri domáckej práci alebo telepráci bude sám rozvrhovať pracovný čas v rámci celého týždňa, alebo sa domácka práca alebo telepráca bude vykonávať v pružnom pracovnom čase.

(7) Ak si pri domáckej práci alebo telepráci zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas, jeho pracovný pomer sa spravuje týmto zákonom s týmito odchýlkami:

*a) neuplatňujú sa ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni,*

*b) neuplatňujú sa ustanovenia o prestojoch okrem prestojov, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ,*

*c) zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci okrem náhrady mzdy podľa § 141 ods. 2 písm. d),*

*d) zamestnancovi nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.*

(8) Zamestnávateľ prijme pri domáckej práci alebo telepráci vhodné opatrenia, najmä

*a) zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické vybavenie a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa po dohode so zamestnávateľom vlastné technické vybavenie a programové vybavenie,*

*b) zabezpečuje ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci, najmä pokiaľ ide o programové vybavenie,*

*c) uhradza za podmienok podľa § 145 ods. 2 preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon domáckej práce alebo telepráce,*

*d) informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o následkoch v prípade porušenia týchto obmedzení,*

*e) predchádza izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a umožní mu vstup na pracovisko zamestnávateľa, ak je to možné, za účelom stretnutia sa s ostatnými zamestnancami,*

*f) umožňuje zamestnancovi vykonávajúcemu domácku prácu alebo teleprácu prístup k prehlbovaniu kvalifikácie rovnako ako porovnateľnému zamestnancovi s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.*

(9) Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu je povinný bezodkladne informovať zamestnávateľa o technických problémoch spojených s nefunkčnosťou technického vybavenia a programového vybavenia, o nefunkčnosti internetového pripojenia alebo o iných podobných príčinách, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu.

(10) Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu má právo počas jeho nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, ak mu nie je v tomto čase nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, počas čerpania dovolenky, sviatku, pre ktorý práca odpadla, a prekážky v práci nepoužívať pracovné prostriedky slúžiace na výkon domáckej práce alebo telepráce. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn v čase podľa prvej vety.

(11) Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.

## **Článok 12**

### ***Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie***

(1) Ročný odvod do poisťovne na príspevok DDS pre rok 2022 je stanovený do výšky 1 000 € pre všetkých prihlásených poistencov. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť za jedného poistenca príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie maximálne v sume 5 €.

(2) V prípade zvýšenia počtu zamestnancov zapojených do DDS dôjde k zníženiu príspevku na jedného zamestnanca adekvátne podľa počtu poistených zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP alebo DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

(4) V zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2022, Čl. II ods.7 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 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

## **Článok 13**

### ***Pracovný čas zamestnancov***

(1) V zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2022, Čl. II ods.1 sa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.

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

## **Článok 14**

### ***Dovolenka na zotavenie***

(1) V zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2022, Čl. II ods.2 dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(2) Základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí nepedagogickému zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

## **Článok 15**

### ***Pracovné voľno***

V zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2022, Čl. II ods.6 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v druhom polroku kalendárneho roka 2022 na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

**Tretia časť**  
**Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

**Článok 16**  
**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 Zákone 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 17**  
**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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, 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 v zmysle ods.2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

**Článok 18**  
**Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy 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 19**  
**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 povinností vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:



- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) súčasne využívať telefónnu linku školy 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) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky 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 kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie 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, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných 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 odborových orgánov.

(3) 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 OZ PŠaV na Slovensku na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§138 ZP) a na odborné školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Odborovým zväzom.

(5) Zamestnávateľ poskytne členom odborovej organizácie na činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy podľa §240 ods. 3 na čas dohodnutý - 20 hodín mesačne , ktorý bude rozdelený medzi členov výboru ZO OZ podľa potreby. Evidenciu bude viesť predseda ZO OZ.

(6) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

## **Článok 20**

### ***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, ak ide o
  - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- b) prerokovať s odborovou organizáciou:
  - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240, ods. 9 ZP),
  - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP),
  - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
  - zavedenie konta pracovného času (§ 87 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),
  - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 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),
  - vydanie smerníc na poskytovanie osobných ochranných pomôcok, prac. odevov a prac. obuvi pre zamestnancov,
  - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
  - určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.5 písm. a/ ZP),
  - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zákon 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 1 mesiac predtým :
    - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
    - b) o dôvodoch prechodu,
    - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
    - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods.1ZP).
  - o výpovedi alebo okamžitom ukončení pracovného pomeru so zamestnancom,
  - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 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),
  - zrozumiteľným spôsobom o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP).
  - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods.6 zák.č.124/2006 Z .z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z.z.),
  - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§29 ods. 2 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.2ZP).
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1ZP),
  - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
  - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods.2 ZP),
  - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
  - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
  - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
  - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
  - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
  - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
  - dočasné prerušenie výkonu práce (§ 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 zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 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, ak presahuje 333eur (§ 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, splnutie, 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).
- 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),
- e) pozývať predsedu alebo v jeho neprítomnosti podpredsedu ZO OZ na gremiálne porady vedenia školy.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať podľa potreby odborovej organizácie pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZPŠaV na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie podľa potreby.

### **Článok 21** **Záväzky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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 kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP)

### **Článok 22** **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 je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
  - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
  - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),

- d) 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),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f) 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),
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) 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),
- i) 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),
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

### **Článok 23**

#### ***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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, 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,
  - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

### **Článok 24**

#### ***Zdravotnícka starostlivosť***

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy na absolvovanie preventívnej lekárskej prehliadky zamestnancovi v období stanovenom zamestnávateľom (§30e ods. 16 zákona NR SR č.355/2007 Z.z.):
  - pedagógom raz za 3 roky s nárokom na uhradenie poplatku za prehliadku zamestnávateľom,
  - všetkým zamestnancom raz za rok bez nároku na uhradenie poplatku zamestnávateľom.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú

- a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.) podľa bodu III.ods.2KZ vyššieho stupňa,
  - pri pracovnom úraze od prvého dňa pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- e) zabezpečiť 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 sebazpoznanie a riešenie konfliktov

### **Článok 25** **Starostlivosť o zamestnanca**

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí poistenie služobných vozidiel, úrazové poistenie prepravovaných osôb a zodpovednosti za škodu spôsobenú pri vedení služobného motorového vozidla pre zamestnancov, ktorým bude zverené vedenie daného vozidla.
- (2) Vedúcim zamestnancom zodpovedným za zverené hodnoty umožní zamestnávateľ uzavrieť poisťku o profesionálnej zodpovednosti za škody spôsobené zamestnávateľovi, pričom uvedené poisťky uhradí z prevádzkových nákladov školy.

### **Článok 26** **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

(1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy v SR pre zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností umožní pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

(3) 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.

### **Článok 27** **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. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom 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. Počas letných prázdnin umožní stravovanie svojím zamestnancom v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa vo vhodnej blízkosti miesta výkonu práce. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa svojim zamestnancom sumou 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 určenej v prílohe KZ „Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu“ na jedno hlavné jedlo pre tých zamestnancov, ktorí tvoria sociálny fond.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancom aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca z dôvodov určených v §141 ods. 2 a), c) zákonníka práce t.j. vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia.

(6) Svojim bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku zamestnávateľ umožní stravovanie vo svojej vlastnej prevádzke v hodnote určenej osobitným vnútorným predpisom zamestnávateľa.

(7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom zo zdravotných dôvodov na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára finančný príspevok v sume podľa ods. 3 tohto článku KZ za každú odpracovanú pracovnú zmenu za hodnotu jedla sa pri tom považuje suma 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov v súlade s minimálnou hodnotou stravovacej poukážky podľa ods. 4 § 152 Zákonníka práce.

### **Článok 28**

#### **Starostlivosť o bývanie**

Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadenie služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

### **Článok 29**

#### **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 na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, alebo sa zúčastňujú vzdelávania, ktoré je v záujme zamestnávateľa a zamestnávateľ naň vyslal zamestnanca, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

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

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní ,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(4) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi na účasť na tých druhoch kontinuálneho vzdelávania, ktoré sú v súlade s požiadavkami zamestnávateľa a nepridávajú sa za ne kredity, ani nesúvisia s 1. alebo 2. atestáciou ( napr. funkčné štúdium ) pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu potrebnom na absolvovanie vzdelávania, vrátane prípadných cestovných náhrad.

(5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

### **Článok 30**

#### **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška , použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

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

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

(2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii je upravená v prílohe tejto KZ.

### Štvrtá časť

#### Článok 31 Záverečné ustanovenia

(1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Topoľčanoch dňa 31.03.2022

.....  
základná organizácia

.....  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

#### Príloha č.1:

#### Plnomocenstvo

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole techniky a služieb v Topoľčanoch so sídlom Tovarnícka 1609, IČO: 42369363, zastúpená štatutárnym orgánom *Lucia Lojková* predsedom, s p l n o m o c ň u j e týmto predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2022 ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2022 v mene našej základnej organizácie.

Plnomocenstvo prijímam.

Topoľčany dňa : 28.03.2022

.....  
podpis splnomocneného

## Príloha KZ

### Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

#### Čl.1

##### Všeobecné ustanovenia

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje aj bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Základná organizácia Odborového zväzu (ďalej len „ZO OZ“) aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe a použití SF.
- (2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a ZO OZ.
- (3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú: SK60 8180 0000 0070 0030 7514. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú z bežného účtu zamestnávateľa. Základom pre určenie výšky tvorby sociálneho fondu za kalendárny mesiac je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný mesiac. V prípade zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme je základom na určenie mesačného prídelu do sociálneho fondu súhrn plnení vymedzených v §4 odst.1 písm. a/ – t/ zákona č. 553/2003 Z.z., na pracovnoprávne vzťahy sa vzťahujú ustanovenia ZP, takže za čas dovolení, prekážok v práci a pod. im patrí náhrada platu vo výške funkčného platu, ktorá nevstupuje do základu na výpočet tvorby sociálneho fondu. Za mesiac december sa odvedie príspevok v odhadovanej výške. Ročné zúčtovanie roka bude vykonané a finančné prostriedky dorovnané na potrebnú výšku do 31. januára nasledujúceho roka. Tvorba sociálneho fondu sa v zásade viaže na deň výplaty mzdy alebo platu zamestnancom, čo je 12. deň v mesiaci, s tým, že zamestnávateľ má lehotu na prevod finančných prostriedkov maximálne 5 dní po výplatnom termíne.
- (5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s ZO OZ.
- (6) Za zúčtovanie SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Zuzana Melušová.

#### Čl.2.

##### Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2022:	
a) povinný prídela vo výške	8 500,- €
b) zostatok SF z predchádzajúcich rokov k 31.12.2021	2 736,43 €
Spolu:	11 236,43 €
(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2021:	
a) stravovanie	2 700,- €
b/ zdravotná starostlivosť	500,- €
c/ rekreácie a regenerácia pracovnej sily	0,- €
d/ telovýchova	0,- €
e/ na dopravu do zamestnania a späť	200,- €
f/ sociálna výpomoc nenávratná	1 200,- €
g/ peňažné pôžičky	0,- €
h/ dary	3 000,- €
i/ účasť na kultúrnych, športových a vzdelávacích podujatiach	500,- €
j/ spoločenské podujatia	2136,43 €
k/ príspevok na DDS	1 000,- €
	11 236,43 €



### Čl. 3

#### Použitie a čerpanie sociálneho fondu

##### a) Stravovanie

- zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie vo vlastnej jedálni Slniečko námestie Ľ. Štúra Topoľčany, v školskej jedálni Obchodná akadémia Topoľčany, v školskej jedálni SOŠ agrotechnickej Topoľčany a v reštaurácii, s ktorou zamestnávateľ uzatvorí dohodu na stravovanie počas školských prázdnin nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,35 €** pre tých zamestnancov, ktorí tvoria sociálny fond.

##### b) Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- uhradenie poplatku za preventívnu lekársku prehliadku zamestnanca ,absolvovanú na základe príkazu zamestnávateľa a po predložení príslušného účtovného dokladu,
- rehabilitáciu pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne, fitnesscentra alebo plavárne na základe predloženého účtovného dokladu do výšky **15,- €** za rok (účtovný doklad predložiť najneskôr do jedného mesiaca od uskutočnenia rehabilitácie),
- zamestnancovi bude uhradený poukaz na kúpeľnú liečbu vo výške 10 % (max. raz za dva roky) zo zaplatenej sumy.

##### c) Rekreačné a regenerácia pracovnej sily

Príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a ZO OZ sa bude poskytovať zo sociálneho fondu vo výške **30,- €** na jeden pobyt v roku na zamestnanca príp. podľa stavu účtu sociálneho fondu a na základe dohody zamestnávateľa a ZO OZ .

##### d) Telovýchova

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a ZO OZ na základe dohody zamestnávateľa a ZO OZ do výšky stanovenej v rozpočte sociálneho fondu.

##### e) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške maximálne 20,- € za mesiac na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou, a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistený Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.

U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca.

##### f) Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení ZO OZ poskytne sociálnu výpomoc zamestnancovi nasledovne:

1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy **70,- €**.

2. Pri úmrtí zamestnanca poskytnú sociálnu výpomoc jeho pozostalým rodinným príslušníkom (manžel/ka , deti) vo výške:

- pri 1 dieťati **70,- €**

- pri 2 deťoch **120,- €**

- pri 3 a viac deťoch **150,-€**

3. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

4. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane podľa dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,

- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

5. Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením diferencovane podľa dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

6. Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) diferencovane podľa dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec)

7. V mimoriadne ťaživej situácii v rodine (napr. finančnej, zdravotnej a pod.) diferencovane podľa dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

8. Pri dlhodobej práceneschopnosti za každý úplný kalendárny mesiac práceneschopnosti zamestnanca vo výške 5 % z jeho funkčného platu, pokiaľ práceneschopnosť nevznikla po doručení výpovede zamestnancovi alebo počas výpovednej doby zamestnanca.

9. Príspevok na pracovné oblečenie na konci kalendárneho roka podľa zostatku SF, tým zamestnancom, ktorým zamestnávateľ neposkytol pracovné oblečenie podľa Zoznamu poskytovaných OOPP, pracovných pomôcok a prostriedkov na zabezpečenie osobnej hygieny pre jednotlivé profesie zamestnávateľa.

#### g) Peňažné pôžičky

- (1) Zamestnancovi sa môže poskytnúť peňažná pôžička bezúročná do výšky **330,- €**. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi .
- (2) Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť peňažnú pôžičku výpomoc ihneď.
- (3) Odpustenie návratnej peňažnej pôžičky alebo zníženie splátok pôžičky je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s Odborovou organizáciou.

#### h) Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života 1x funkčný plat, ak v organizácii odpracuje aspoň 5 rokov,
- pri dovŕšení 60-teho roku veku vo výške **200,- €**, ak odpracuje v organizácii aspoň 2 roky,
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca – do **20,- €**
- pri narodení dieťaťa – **20,- €**
- návšteva dlhodobo práceneschopného – vecný dar resp. kytica v sume **do 20,-€**,
- pri príležitosti životného jubilea - nákup kytice v sume **do 20,- €**,
- pri prvom odchode do dôchodku - **20,- €**
- za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške - **20,- €**
- za záchranu života vo výške - **30,- €**
- darčekové poukážky pre zamestnancov pri príležitosti Dňa učiteľov - **30,- €**

**i) Účasť na kultúrnych, športových a vzdelávacích podujatiach**

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na individuálnu účasť zamestnancovi na kultúrnych, športových a vzdelávacích podujatiach v sume max. **10.-** € na zamestnanca za rok po predložení vstupenky. Vstupenku predložiť najneskôr do jedného mesiaca od uskutočnenia akcie.

Pri organizovaní kultúrnych alebo poznávacích zájazdov, organizovaných odborovou organizáciou a zamestnávateľom poskytne príspevok podľa druhu akcie na základe dohody odborovej organizácie a zamestnávateľa.

Pri organizovaní školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch tiež prispeje sociálny fond, príspevok bude posudzovaný individuálne podľa druhu akcie a stavu účtu sociálneho fondu.

**j) Spoločenské podujatia**

Pri organizovaní spoločenských posedení so zamestnancami, so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s nepedagogickými zamestnancami škôl a školských zariadení bude poskytnutý príspevok zo SF individuálne podľa druhu akcie a stavu účtu sociálneho fondu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.4.2022, ich účinnosť končí 31.12.2022.

.....  
Zamestnávateľ

.....  
Odborová organizácia