

Stredná odborná škola, Jarmočná 108, Stará Ľubovňa  
Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na  
Slovensku pri SOŠ, Jarmočná 108, Stará Ľubovňa

---

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA  
NA ROK 2019**

# **Kolektívna zmluva**

uzatvorená dňa 23.01.2019 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole, Jarmočná 108, 064 01 Stará Ľubovňa, IČO: 73 2225 007, v zastúpení Ing. Petrom Štuckom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie o uzatvorení kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 10. 01. 2019 /ďalej odborová organizácia/.

a

Strednou odbornou školou so sídlom v Starej Ľubovni, Jarmočná 108, IČO 00159531, zastúpenou PaedDr. Vladimírom Buvaličom, riaditeľom školy /ďalej zamestnávateľ/

## **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 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 10. 01. 2019, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Ing. Petra Štucku, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 10. 01. 2019 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 07. 2002 a dodatkom č. 7/28.08.2008. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch „ZOPZOZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019 skratka „KZVS“.

### **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. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. 01. 2019 a končí 31. 12. 2019, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9, 10 a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31.12.2019.

### **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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **Článok 5**

#### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

(1) 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 do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. 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 prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § -u 47 ods. 2 ZP.

## **Druhá časť**

### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

#### **Článok 7**

#### **Práca nadčas, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

(1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz vedúceho alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rozvrhu pracovných zmien. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovení v § 97 ods. 7 Zákona č. 311 Zákonníka práce, najviac však v rozsahu 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonávať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín. Táto práca nadčas nesmie v súlade s § 97 ods. 6 Zákonníka práce presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

(2) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť na pracovných cestách so žiakmi /lyžiarsky kurz, plavecký kurz, kurz ochrany človeka a prírody, ZUČ, exkurziách, výchovných zájazdov, športových súťažiach, súťažiach odborných zručností/ v súlade so ZP /nad rámec pracovnej doby/.

(3) Ak sa zamestnanec zúčastňuje na výchovno-vzdelávacej činnosti mimo školy, akcia je zaradená do plánu práce školy a zamestnávateľ mu určí prácu mimo pracoviska určeného v pracovnej zmluve, resp. ho vyšle na pracovnú cestu, v takomto prípade je základom pre určenie práce v rámci základného úväzku a nadčasovej práce plán výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorý vypracuje riaditeľom určený pedagogický vedúci. Tento plán obsahuje rozvrh hodín a program výchovnej činnosti, rozpis služieb a pedagogického dozoru. Uvedené dokumenty prerokuje pedagogický vedúci so zainteresovanými zamestnancami a schváli riaditeľ školy. Z dokumentu musí byť už pred začiatkom akcie u pedagogických zamestnancov zrejmé, ktorá činnosť /vyučovanie, výchovná práca/ sa zabezpečuje v rámci základného úväzku vyplývajúceho z miery vyučovacej povinnosti pedagogického zamestnanca a ktorá je prácou nadčas.

(4) Prácou nadčas možno kvalifikovať len takú prácu pedagogického zamestnanca, ktorá presahuje rámec miery vyučovacej povinnosti a je skutočne /fyzicky/ pedagogickým zamestnancom odpracovaná. Vznik nároku nadčasovej práce sa posudzuje vždy a zásadne individuálne so zreteľom na základný úväzok pedagogického zamestnanca.

(5) Za prácu nadčas u pedagogických zamestnancov sa považuje každá odučená vyučovacia hodina, resp. každá skutočne odpracovaná hodina výchovnej činnosti nad základný úväzok pedagogického zamestnanca.

(6) Ak vedúci na svojom úseku /ZR TV a ZR PV/ poverí pedagogického zamestnanca výukou

hodín, spravidla pre neprítomnosť pedagogického zamestnanca zastupovaním, takto skutočne odučená hodina sa vykazuje ako hodina práce nadčas bez ohľadu na to, či bola zastupovaním zabezpečená odbornosť alebo nie.

(7) U nepedagogických zamestnancov sa za prácu nadčas považuje práca prevyšujúca stanovený týždenný pracovný čas a vzťahujú sa na nich všetky právne predpisy týkajúce sa práce nadčas ZP.

(8) Práca nadčas nie je, ak zamestnanec nadpracúva prácu vykonávanú nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy.

(9) 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 1 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 § 19 OVZ.

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

(11) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 30% za nerizikové povolanie (stav od 01.05.2018) a 40% (stav od 01.05.2019) hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVS).

(12) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 25% (stav od 01.05.2018) a 50% (stav od 01.05.2019) hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ), najmenej však príplatok rovnajúcej sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 ZP a §122b ods. 1 ZP.

(13) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke príplatok za zmennosť v rámci rozpätia 1,3% - 10% (z 520 Eur = od 7 do 52 Eur) platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ). Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

(14) Zamestnancovi sa práca nadčas a jej príplatky preplácajú za mesiac, v ktorom vznikli, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna, ktoré bude poskytnuté najneskôr do 4 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, u kuričov po skončení vykurovacieho obdobia.

(15) Príplatky za prácu nadčas patria zamestnancovi pracujúcemu v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok ak sa mu za prácu nadčas neposkytlo náhradné voľno.

(16) Za jednu hodinu práce nadčas poskytne zamestnávateľ zamestnancovi jednu hodinu náhradného voľna.

(17) Ak sa zamestnanec dohodne so zamestnávateľom na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ navrhne reálne termíny čerpania náhradného voľna.

(18) Čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas bude smerované na obdobie jarných, jesenných, vianočných, polročných, prípadne hlavných prázdnin.

(19) Zamestnávateľ bude akceptovať možnosť individuálnej dohody so zamestnancom pri určovaní termínu čerpania náhradného voľna aj počas školského roka.

(20) Ak si pedagogický zamestnanec chce čerpať týždeň náhradného voľna, potrebuje toľko hodín práce nadčas, ako má nariadením vlády stanovený základný úväzok – učiteľ strednej školy 22 hodín, majster odbornej výchovy strednej odbornej školy v rozpätí 24 – 35 hodín, v závislosti od určenia základného úväzku riaditeľom školy v rámci uvedeného rozpätia.

(21) Pracovná pohotovosť je čas keď zamestnanec sa zdržiava na vopred určenom alebo dohodnutom mieste a je pripravený na výkon práce. Ide o čas mimo rozvrhnutia pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas. Ak zamestnanec pracovnú pohotovosť trávi na pracovisku ale nepracuje, ide o neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa započítava do pracovného času. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť na pracovisku, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 % a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 – 19 OVZ. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna, za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti:

a/ náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby funkčného platu alebo 25 % tejto sumy ak ide o deň pracovného pokoja,

b/ s možnosťou pridelenia mobilných prostriedkov spojenia náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby funkčného platu alebo 10 % tejto sumy ak ide o deň pracovného pokoja.

(22) Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch zamestnancovi nariadiť alebo dohodnúť len mimo pracovnú dobu zamestnanca.

(23) U zamestnancov možno pracovnú pohotovosť nariadiť alebo dohodnúť počas kurzov exkurzii, výchovných zájazdov a pod.

## **Článok 8**

### **Náhrada za stratu času**

(1) Zamestnávateľ poskytne **v prípade dostatku finančných prostriedkov** za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou dohodnutú peňažnú náhradu za každú hodinu straty času v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

## **Článok 9**

### **Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatok 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 24 %.

b/ pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 % /§ 13 b OVZ/.

c/ pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4 % platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 24 %.

d/ pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

## **Článok 10**

### **Osobný príplatok**

(1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov možno priznať osobný príplatok do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do výšky 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 24 %.

(2) 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.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodov uvedených v pracovnom poriadku alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný, ako aj z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov stanovených rozpočtom zriaďovateľa.

## **Článok 11**

### **Kreditový príplatok**

(1) Výška kreditového príplatku bude závisieť od počtu uznaných kreditov.

(2) Uznávanie kreditov je v kompetencii zamestnávateľa. Pri zmene dohodnutého druhu práce, napr. pri zmene vykonávanej činnosti, t.j. pri zmene kategórie resp. podkategórie práce, napr. pri zmene vykonávanej činnosti, t.j. pri zmene kategórie resp. podkategórie zamestnanca môže zamestnávateľ uznanie kreditov prehodnotiť podľa podmienok ustanovených v § 47a ods. 10 a 11 zákona 317/2008 Z.z.

(3) Kredity pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi uznáva riaditeľ školy.

(4) Riaditeľ školy uzná pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi získané kredity absolvované pre príslušnú kategóriu a podkategóriu, v ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, alebo pre vyučovaný predmet učiteľa v závislosti **od potrieb a zamerania školy** a v súlade s plánom kontinuálneho vzdelávania.

(5) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(6) Kreditový príplatok podľa odseku 6 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

(7) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

## **Článok 12**

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

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.



### Článok 13 Odmeny

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov **a 60 rokov** veku odmenu vo výške jeho funkčného platu.

(2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

- a/ kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec jeho pracovných činností, vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b/ splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej časti,
- c/ pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku **a 60 rokov veku**,
- d/ poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku,
- e/ aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou,
- f/ aktívnu účasť na zvyšovaní výnosov získaných z produktívnych prác zamestnávateľa.

### Článok 14 Odstupné a odchodné

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

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

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

- a/ jedno násobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b/ dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c/ troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d/ štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať

rokov a menej ako dvadsať rokov,  
e/ piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume 2 funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho 2 funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

(7) Odstupné a odchodné vypláti zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

## **Článok 15**

### **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

(1) Plat a náhrada platu sú splatné pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Výplatný termín je určený spravidla na desiateho v bežnom kalendárnom mesiaci. Ak na tento deň pripadne sobota, nedeľa alebo sviatok, výplatný termín sa presúva na najbližší pracovný deň pred uvedenými voľnými dňami.

(2) Zamestnávateľ je povinný poukázať plat alebo jeho časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke v SR. Zamestnávateľ bude časti platu určeného zamestnancom ak o to požiada zamestnávateľa, zasielať najviac na dva účty.

(3) Na žiadosť zamestnanca musí mu byť plat splatný počas dovolenky vyplatený pred nastúpením dovolenky.

## **Článok 16**

### **Dovolenka za kalendárny rok**

(1) Každý zamestnanec má v kalendárnom roku nárok na dovolenku alebo jej pomernú časť.

(2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, odborného zamestnanca, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(3) Ak pracovný pomer netrvá nepretržite po dobu celého kalendárneho roka, má zamestnanec nárok na pomernú časť dovolenky.

## **Článok 17** **Čerpanie dovolenky**

(1) Pri určovaní dovolenky sa prihliada na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

(2) Zamestnanci čerpajú dovolenku v čase hlavných a vedľajších prázdnin. Zamestnávateľ umožní v súlade s ustanoveniami ZP a pracovného poriadku školy čerpať dovolenku zamestnancom aj počas školského roka, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody (možnosť zastupovania). V takomto prípade vedúci zamestnanec prekonzultuje udelenie dovolenky so zamestnávateľom. O schválení alebo neschválení dovolenky rozhoduje zamestnávateľ.

(3) Zamestnávateľ zabezpečí, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. U zamestnancov musí byť aspoň jedna časť z dovolenky najmenej dva týždne.

(4) Z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca (dlhodobá nemoc), zamestnanec nárok na dovolenku vyčerpať najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka.

(5) Za čas dovolenky, ktorá presahuje 4 týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrady mzdy v sume príslušnej časti funkčného platu.

(6) Za nevyčerpané 4 týždne základne výmery dovolenky nemôže byť vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

## **Článok 18** **Čerpanie dovolenky za kalendárny rok v roku 2019**

Plán čerpania dovoleniek zamestnancov školy bol po vzájomnej dohode zamestnávateľa a zástupcom zamestnancov stanovený nasledovne:

1. Vianočné prázdniny	02. 01. 2019 – 07. 01. 2019	4 dni
2. Polročné prázdniny	01. 02. 2019	1 deň
3. Jarné prázdniny	18. 02. 2019 - 22. 02. 2019	5 dni
4. Veľkonočné prázdniny	18. 04. 2019 – 23. 04. 2019	2 dni
5. Letné prázdniny	01. 07. 2019 – 31. 08. 2019	43 dni
6. Jesenné prázdniny	30. 10. 2019 – 31. 10. 2019	2 dni
7. Vianočné prázdniny	23. 12. 2019 – 31. 12. 2019	4 dni

---

**Spolu: 61 dní**

## **Článok 19** **Platové podmienky**

(1) Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od **1. januára 2019 o 10%**.

(2) Zamestnávateľ v súlade s § 5 ods. 10 OVZ zaradí zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce (kurič, údržbár, školník) výnimočne do 4 platovej triedy podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak na jej vykonávanie podľa rozhodnutia zamestnávateľa stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a najmenej päť rokov odbornej praxe.

(3) Zamestnancovi, ktorý bol do platovej triedy zaradený podľa § 5 ods. 10 zamestnávateľ z dĺžky započítanej praxe odpočíta 2 roky.

(4) Zamestnávateľ v súlade s § 7 ods. 4 OVZ určí:

- pedagogickému a odbornému zamestnancovi tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy do ktorej ho zaradil v závislosti od dĺžky započítanej praxe až do 40 rokov praxe: od 1 – 16 rokov o 1% a od 17 – 40 rokov o 0,5%,
- nepedagogickému zamestnancovi započítanie praxe do 40 a viac rokov a to pridaním 2 nových platových stupňov 13. (36-40) a 14. (40+).

(5) Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

## Článok 20

### Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KZVS bod II. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2017 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne, u zamestnanca ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne a v nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.

(2) Pracovný čas je časový úsek, v ktorom zamestnanec je k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

(3) Rozsah priamej vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov sa ustanovuje podľa Nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z.z. v znení neskorších predpisov o rozsahu priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.

(4) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby mal zamestnanec medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín. V odôvodnených prípadoch tento odpočinok je možné skrátiť až na osem hodín.

(5) Pracovný čas pre jednotlivé úseky a zmeny je stanovený takto:

Činnosť	Začiatok pracovného času	Koniec pracovného času
Pedagogickí a odborní zamestnanci	07.00	15.00
Majstri OV – I. zmena	07.00	15.00



## **Článok 22**

### **Nočná práca**

- (1) Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6.00 hodinou.
- (2) Práca v noci smie byť vykonávaná len osobami staršími ako 18 rokov. Práca v noci sa povoľuje len na zabezpečenie výchovy a vzdelávania žiakov a pri zabezpečovaní nepretržitej prevádzky školy (vykurovanie, stráženie, havarijný stav...).

## **Článok 23**

### **Prekážky v práci**

- (1) Zamestnancom pri rekvalifikácii v prospech zamestnávateľskej organizácie poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v rozsahu nutnom na absolvovanie rekvalifikácie.
- (2) Doba účasti zamestnanca na školení, kurzoch, seminároch za účelom prehĺbenia kvalifikácie sa považuje za výkon práce, zamestnancovi za túto dobu prislúcha plat.
- (3) Zamestnancom, ktorí v súlade s potrebou zamestnávateľa študujú popri zamestnaní, zvyšujú, rozširujú alebo prehľbujú si kvalifikáciu, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu vo výške jeho funkčného platu. Pracovné voľno s náhradou platu sa poskytne na základe vzájomnej dohody zamestnávateľa a zamestnanca.
- (4) Pri účasti zamestnancov ZO OZ na prerokovaní KZ prislúcha zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške funkčného platu počas celej doby rokovania a nevyhnutnej doby spojenej s účasťou na tomto rokovaní.
- (5) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom starajúcim sa o vlastné deti do 10 rokov okrem dovolenky na základe žiadosti na ďalšiu starostlivosť o deti neplatené voľno, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v rozsahu 5 dní v kalendárnom roku.

## **T r e t i a  č a s ť**

### **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

## **Článok 24**

### **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak nebol dodržaný postup podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru nedodržaním postupu uvedeného 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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

## **Článok 25**

### **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 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 SR.

(3) Ak kolektívny spor zmluvné strany nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

## **Článok 26**

### **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, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

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

## **Článok 27**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie tak, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

(2) Zamestnávateľ nebude obmedzovať činnosť odborovej organizácie a bezplatne poskytne miestnosti s nevyhnutným vybavením (nábytok, koberce, písací stroj, počítač) a zabezpečí úhradu všetkých nákladov s tým spojených (údržba, prevádzka).

(3) Zamestnávateľ umožní používanie spojových prostriedkov (telefón, fax, poštovné, počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu, používanie rozmnožovacej techniky a kancelárske potreby) pri rešpektovaní kritérií úspornosti a hospodárnosti.

(4) Zamestnávateľ umožní využívanie vymedzených priestorov SOS na informačné nástenky, resp. oznamy pre členov ZO.

(5) Zamestnávateľ poskytne služobné vozidlo na porady funkcionárov ZV OZ za predpokladu hradenia nákladov na spotrebu pohonných hmôt odborovou organizáciou.

(6) Zamestnávateľ zabezpečí bezplatné zrážanie odborových príspevkov členov odborov na základe dohôd o zrážkach z platu nad rámec zákon č. 311/2001 Z.z. uzatvorených s jednotlivými zamestnancami a vopred predložených zamestnávateľovi. Výška zrážky z čistého platu zamestnanca bude dojednaná v súlade so Stanovami odborovej organizácie. Zamestnávateľ prevedie tieto prostriedky na účet odborovej organizácie najneskôr v termíne do sedem dní od uvedenej zrážky.

(7) Činnosť odborov bude organizovaná tak, aby nenarušila pracovnú dobu. V osobitných prípadoch po vzájomnej dohode medzi zamestnávateľom a ZV OZ umožní zamestnávateľ konanie zasadnutí ZV OZ a členských schôdzí počas pracovnej doby alebo jej skrátením.

(8) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno predsedovi ZO OZ a jeho povereným členom na výkon funkcie s náhradou platu vo výške funkčného platu na porady, školenia, semináre, aktivity a pod. na základe predloženej pozvánky, príp. iného hodnoverného dokladu.

(9) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

(10) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na základe dohody medzi zamestnávateľom a predsedom ZO OZ pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu, ak na základe poverenia zamestnávateľa alebo predsedu ZO budú vykonávať práce s prípravou a zabezpečovaním celoškolských akcií v prospech všetkých zamestnancov nad rámec plnenia svojich pracovných povinností alebo mimo svojej pracovnej doby.

(11) Zamestnávateľ môže poskytnúť za prácu vykonávanú v súvislosti so ZO OZ v prospech zamestnávateľa aktívnym členom výboru ZO OZ najviac 3 dni pracovného voľna s náhradou mzdy.

(12) Odborová organizácia sa zaväzuje napomáhať pri dodržiavaní pracovnej disciplíny, dodržiavaní pracovného času a plnení pracovných úloh.

(13) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(14) Zamestnanci prostredníctvom odborovej organizácie majú právo na informácie o hospodárskej situácii a prijatých opatreniach pre zabezpečenie prosperity organizácie a upevnenia sociálnych istôt zamestnancov.

(15) Zamestnávateľ bude informovať aspoň raz polročne ZV OZ:

- a) o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom školy,
- b) o opatreniach prijatých na zlepšenie výchovno-vzdelávacieho procesu,



c) Ix ročne uskutoční na vlastné náklady zhromaždenie zamestnancov, na ktorom budú predložené informácie:

- o súčasnej ekonomickej situácii školy a jej perspektívach,
- o zásadných otázkach rozvoja strednej odbornej školy,
- o plnení kolektívnej zmluvy
- o podnikateľskej činnosti školy.

(16) Zmluvné strany si budú navzájom poskytovať objektívne a nevyhnutné sociálno-ekonomické informácie na všetkých stupňoch a to formou prizývania predsedu (zástupcu) ZV OZ na zasadnutia vedenia školy, resp. prizývania riaditeľa školy (zástupcu) na zasadnutia ZV OZ.

(17) Zmluvné strany si budú predkladať na zvýšenie informovanosti zásadné materiály oblasti týkajúcej sa dôležitých záujmov zamestnancov, najmä hospodárskych, pracovných, mzdových, kultúrnych a sociálnych podmienok. K uvedeným materiálom majú zmluvné strany právo navzájom si vyžadovať vysvetlivky.

## **Článok 28**

### **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:

#### **1.1 vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- 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 (§87a ods. 1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- náhradu za stratu času (§ 96b ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),

- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien v KZ (§ 133 ods. 3 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),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

## **1.2 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. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za polrok (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o:
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
  - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
  - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaní (§ 73 ods.2a ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, 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 rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP).

## **1.3 vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),

- 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),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien, ak nie sú dohodnuté v KZ (§ 133 ods. 3 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 prehlbovanie 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);

(2) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a s tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

## **Článok 29**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

- (1) Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborového výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.
- (2) Pri štruktúrálnej zmenách zamestnávateľ prednostne ponúkne rekvalifikáciu vlastným zamestnancom. Zamestnávateľ je oprávnený stanoviť v zmluvách o rekvalifikácii podmienky stabilizácie zamestnancov rekvalifikovaných z titulu zmenenej potreby profesií v škole.

- (3) Ak sú v pracovnom pomere v škole obidvaja manželia, zamestnávateľ neukončí pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien u obidvoch manželov súčasne.
- (4) Zamestnávateľ bude so zamestnancami, ktorí majú päť rokov a menej pred riadnym odchodom do dôchodku rozvázovať pracovné pomery iba v mimoriadnych prípadoch. Takéto prípady bude vždy v dostatočnom časovom predstihu konzultovať so ZV OZ.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri potrebe zvýšenia zamestnanosti prijme prednostne bývalých kmeňových zamestnancov uvoľnených z dôvodov § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ ZP, toho času evidovaných ako uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce, pokiaľ budú spĺňať potrebné kvalifikačné predpoklady, odborné požiadavky a budú v nich aspoň na rovnakej úrovni ako iní uchádzači o predmetné miesto.
- (6) Pracovné zmluvy s občanmi, ktorí poberajú starobný dôchodok sa budú uzatvárať len na dobu určitú.
- (7) Funkcionárovi, ktorý je uvoľnený pre výkon odborovej funkcie zostáva zachovaný pracovný pomer k zamestnávateľskej organizácii.
- (8) Zamestnávateľ bude informovať najneskôr do troch dní od rozhodnutia ZV OZ o všetkých prípadoch rozvázovania pracovného pomeru zo strany organizácie.

### **Článok 30** **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 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) 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 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 31**

#### **Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
  - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
  - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
  - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

## Článok 32 Sociálna oblasť

(1) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie podávaním jedného hlavného jedla počas pracovnej doby vo vlastnej jedálni. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 ZP, zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

(3) Zamestnávateľ môže zabezpečiť stravovanie zamestnancov aj formou stravných poukážok.

(4) Nárok na poskytnutie stravovacích poukážok má zamestnanec, ktorý zo zdravotných dôvodov nemôže využívať stravovanie v školskej jedálni. Takýto zamestnanec predloží riaditeľovi školy žiadosť o náhradné stravovanie formou stravných poukážok. K žiadosti priloží potvrdenie **špecializovaného** lekára nie staršie ako 1 mesiac pred podaním žiadosti.

(5) Zamestnávateľ môže zabezpečiť stravovanie zamestnancov formou stravných poukážok aj u iných zamestnancov v prípade, že zamestnancovi plnenie jeho pracovných úloh neumožňuje pravidelné stravovanie sa v stravovacom zariadení zamestnávateľa.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa § 152 ods. 2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

(7) Zamestnávateľ, ak to podmienky dovoľujú, poskytne stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú v invalidnom alebo starobnom dôchodku a ich dôchodok je ich jediným príjmom.

(8) Ak zamestnávateľ nezabezpečí stravovanie podľa § 152 ods. 2 ZP poskytne zamestnancom finančnú kompenzáciu za stravovanie najviac do výšky 55 % stravného poskytovaného ako pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín podľa osobitného predpisu. Za pracovnú zmenu na tento účel sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(9) Podľa § 152a Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ príspevok na rekreáciu zamestnancovi, ktorého pracovný pomer ku dňu začatia rekreácie trval nepretržite najmenej 24 mesiacov a zamestnanec si o tento príspevok požiada. Príspevok na rekreáciu sa poskytuje v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas (teda menej ako ustanovený týždenný pracovný čas, t. j. pri jednozmennej prevádzke kratší ako 37,5 hodín týždenne), sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom tomuto kratšiemu pracovnému času.

Zamestnanec, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu je povinný najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie preukázať zamestnávateľovi oprávnené výdavky predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Po ich predložení bude zamestnancovi poskytnutý príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne

určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy. Tieto účtovné doklady zamestnávateľ musí uschovať pre svoje účtovné a daňové potreby podľa osobitných právnych predpisov

Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na:

a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,

b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,

c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,

d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky uvedené vyššie pod písmenami a) až d), ktoré zamestnanec vynaložil na manžela / manželku, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.

Predpokladom oprávnenosti výdavkov zamestnanca na takéhoto rodinného príslušníka je teda aj skutočnosť, že rodinný príslušník sa zúčastňuje rekreácie spolu so zamestnancom a zamestnanec priamo znáša tieto oprávnené výdavky na rekreáciu rodinného príslušníka.

V prípade, že sa rekreácia zamestnanca začne v jednom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom roku a zamestnanec o to požiada, tak príspevok na rekreáciu bude zamestnancovi zúčtovaný ešte ako príspevok na rekreáciu za rok, v ktorom sa rekreácia začala.

### **Článok 33** **Zdravotná starostlivosť**

(1 ) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov na svoj náklad,
- 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) zabezpečiť na základe požiadaviek pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning na prechádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

### **Článok 34** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovania, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

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

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom 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 preplatí cestovné náklady zamestnancov súvisiace s účasťou na kontinuálnom vzdelávaní a vykonávaní atestácií v rámci financovania kontinuálneho vzdelávania a atestácií v súlade s § 57 zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov len v prípade, ak kontinuálne vzdelávanie zamestnanec absolvoval alebo atestáciu vykonal v súlade s plánom kontinuálneho vzdelávania alebo jeho doplnením formou dodatku a so súhlasom zamestnávateľa (§57 ods. 2 zákona).

(5) Zamestnávateľ môže poskytnúť na dopravu a účasť na kontinuálnom vzdelávaní pedagogických a odborných zamestnancov služobné motorové vozidlo.

(6) 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/

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

### **Článok 35** **Starostlivosť o bývanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobného bytu a oprávnenosti jeho používania.

### **Článok 36** **Doplňkové dôchodkové poistenie**

(1) V prípade záujmu zamestnancov zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a so závodným výborom dohodne konkrétne podmienky doplnkového dôchodkového poistenia, a to najmä: výber poisťovne, okruh zamestnancov, výška príspevku a spôsob platenia zamestnanca a zamestnávateľa, príp. výšku príspevku zo sociálneho fondu.





- f) skupinové využívanie telocvične len zamestnancami školy v rámci rekondície mimo rozvrhu vyučovania telocvične – bezplatne,
- g) individuálne využívanie telocvične zamestnancom mimo rozvrhu vyučovania telocvične po dohode so správcom telocvične 1,60 €/hod.,
- h) individuálne využívanie tenisového kurtu zamestnancom mimo rozvrhu využívania tenisového kurtu po dohode so správcom telocvične – 1 €/hod.,
- i) stavebné a stolárske práce vykonávané žiakmi školy: 1 hodina práce žiaka 0,35€ - 0,50€ + materiál,
- j) cukrárenské výrobky : 10% zľava z cenníka produktívnych prác žiakov v učebnom odbore cukrár,
- k) gastronomické akcie: stužková slávnosť, rodinné oslavy a pod. – potraviny + 100% režijné náklady,
- l) výrobky studenej kuchyne : cena potravín + 60 % režijné náklady,
- m) kadernícke služby: 20% zľava z cenníka produktívnych prác žiakov v učebnom odbore kaderník.

Uvedené výhody je možné čerpať len pri dodržiavaní zásady úspornosti a hospodárnosti.

## Š t v r t á č a s ť

### Článok 39 Záverečné ustanovenie

(1) Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01. 01. 2019 do 31. 12. 2019. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

(2) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strán povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

(3) Zmeny a doplnky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenia tejto kolektívnej zmluvy budú kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

(5) Kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

(6) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov SOŠ:

- a) ktorí sú členmi ZO OZ PŠaV pri SOŠ, Jarmočná 108, v Starej Ľubovni,
- b) ktorí nie sú členmi odborovej organizácie a zamestnávateľ požaduje v pracovnoprávných vzťahoch dotýkajúcich sa takéhoto zamestnanca pôsobnosť odborového orgánu.

(7) S prijatím a záverečným vyhodnotením kolektívnej zmluvy budú oboznámení členovia ZO na členskej schôdzi do 15 dní od jej uzatvorenia.

(8) Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú prílohy:

- 1. Plnomocenstvo.
- 2. Zásady, formy a rozsah tvorby a čerpanie sociálneho fondu.

(9) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v ôsmich exemplároch. Odborová organizácia obdrží dva podpísané exempláre a zamestnávateľ šesť podpísaných exemplárov.

(10) V elektronickej podobe bude KZ 2019 zverejnená na webovom sídle školy.

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

V Starej Ľubovni 23. 01. 2019

PaedDr. Vladimír Buvalič  
riaditeľ SOŠ

Ing. Peter Štucka  
predseda ZO OZ PŠaV

Príloha 1

### **Splnomocnenie**

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole, Jarmočná 108, Stará Ľubovňa, IČO: 732225007, na základe uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 10.01.2019, ktorý je štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto pána Ing. Petra Štucku, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu základnú organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2019, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie KZ na rok 2019 v mene našej základnej organizácie.

V Starej Ľubovni 10.01.2019

.....  
za výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

V Starej Ľubovni 10.01.2019

.....  
Ing. Peter Štucka

## **Formy a rozsah tvorby a čerpanie sociálneho fondu**

### **Zásady**

**pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov SOŠ, rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov – dôchodcov na SOŠ v Starej Ľubovni.**

Podľa zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvára Stredná odborná škola, Jarmočná 108, Stará Ľubovňa, ďalej len zamestnávateľ, sociálny fond.

O tvorbe a použití, v súlade s platnou legislatívou, rozhoduje zamestnávateľ po dohode so ZO OZ PŠaV pri SOŠ v Starej Ľubovni podľa týchto zásad:

1. Tieto zásady upravujú tvorbu a použitie sociálneho fondu zamestnávateľa SOŠ Jarmočná 108, Stará Ľubovňa
2. Sociálny fond je fond, ktorý vytvára zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov – dôchodcov.
3. Prílohu týchto zásad tvorí každoročne vypracovaný rozpočet.

### **I.**

#### **Tvorba sociálneho fondu**

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1 % a
  - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
  - c) zostatok SF z predchádzajúcich rokov.
1. Základom pre výpočet tvorby sociálneho fondu je súhrn funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme na výplatu za bežný rok.
  2. Prostriedky fondu vedie zamestnávateľ na osobitnom účte v Štátnej pokladni, na účet SK 68 8180 0000 0070 0051 5241. Na tento účet prevádza zamestnávateľ prostriedky do sociálneho fondu do 15 dní po začatí každého mesiaca vo výške 1/12-iny.
  3. Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
  4. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich povinný prídelený do sociálneho fondu uskutoční

zamestnávateľ do konca druhého mesiaca po uplynutí bežného roka.

## **II. Použitie sociálneho fondu**

1. O použití prostriedkov sociálneho fondu v súlade s týmito zásadami rozhoduje zamestnávateľ po dohode so ZO OZ PŠaV pri SOŠ, Jarmočná 108 v Starej Ľubovni. Rozpočty na tvorbu a jej použitie sú vypracované na bežný rok, keď sú známe limity mzdových prostriedkov.
2. Zamestnávateľ môže v prípade nečerpania niektorej z položiek rozpočtu použiť tieto nevyčerpané prostriedky na krytie inej z položiek rozpočtu podľa dohody so ZO OZ PŠaV alebo na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.
3. Sociálny fond použije zamestnávateľ:
  - na zabezpečenie príspevku na stravovanie vo výške 0,30 € na jedno hlavné jedlo na deň, keď je zamestnanec prítomný v práci, v čase čerpania dovolenky, OČR, PN, čerpania študijného voľna, prípadne čerpania náhradného voľna, vždy len v období, keď je kuchyňa v prevádzke pre zamestnancov na odlúčenom pracovisku v Lomničke a pre zamestnancov v Starej Ľubovni,
  - počas služobnej cesty je zamestnanec riešený v súlade so zákonom o cestovných náhradách,
  - o počte vydaných stravných lístkov zamestnancom vedie zamestnávateľ evidenciu, počet vydaných lístkov v mesiaci nemôže byť vyšší ako počet pracovných dní v mesiaci,
  - dôchodcovia, bývalí zamestnanci školy, ktorí do odchodu do dôchodku boli zamestnancami školy hradia výšku režijných nákladov určenú zriaďovateľom v zmysle kolektívnej zmluvy,
  - stravovanie je riešené vo vlastnej školskej jedálni, príspevok vo výške 0,30 € na jedno hlavné jedlo je nepeňažné plnenie zabezpečené formou stravných lístkov, a preto nepodlieha dani z príjmu,
  - príspevok na dopravu sa poskytne vo výške 25 % z celkových denných nákladov na dopravu zamestnanca (výška cestovného) do zamestnania a späť do miesta bydliska v čase január – jún a júl – december. Celkový príspevok na dopravu za jednotlivé obdobie sa vypočíta podľa počtu skutočne odpracovaných dní v jednotlivom období.

Uvedený príspevok sa vyplatí takto:

- za 1. polrok – v mesiaci júl
- za 2. polrok – v mesiaci december

### 4. Ostatné čerpanie:

- príspevok na regeneráciu pracovnej sily – kúpeľná liečba
- príspevok na ambulantnú liečbu aj pre dôchodcov, ktorí si sami uhradia daň cez našu pokladňu

- príspevok na športové a kultúrne podujatia
- príspevok na rekreáciu
- príspevok pri pracovnom a životnom jubileu
- príspevok pri príležitosti Dňa učiteľov
- príspevok na ďalšie akcie po dohode zamestnávateľa so ZO OZ PŠaV
- príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

**V prípade dostatku zdrojov určených na tento účel môže byť poskytnutý príspevok:**

- na rekreáciu, organizovanú odborovou organizáciou na úhradu dopravy vo výške 70,- € 1-krát ročne (zamestnanec už nemôže žiadať o poskytnutie príspevku na rodinnú rekreáciu domácu a zahraničnú v tomto roku)
- na rodinnú rekreáciu domácu aj zahraničnú vo výške 35,- € 1-krát za 2 roky
- na kúpeľnú liečbu 1-krát za dva roky 35,- €
- na ambulatnú liečebnú starostlivosť 1-krát ročne 7,- €, ak zabezpečuje zamestnávateľ v súčinnosti s ZO OZ PŠaV, v inom prípade 1-krát za 2 roky
- rehabilitácie 1-krát ročne 7,- €
- na kultúrno-poznávacie zájazdy na úhradu dopravy 35,- €
- na telovýchovu a šport (vstupenky, permanentky – 3,- € ročne)
- na kultúrne podujatia 1-krát ročne 3,- €

Ak tieto vstupenky alebo permanentky zabezpečuje ZO OZ PŠaV, tento príspevok sa považuje za plnený u tých zamestnancov, ktorým bol poskytnutý.

**Ďalšie použitie príspevku môže byť:**

- pri životných a pracovných jubileách  
pri dovŕšení 50 rokov veku 70,- €  
pri dovŕšení 60 rokov veku 100,- €
- pri nepretržitom trvaní pracovného vzťahu k škole 30, 40 rokov vo výške 60,- €
- pri odchode do starobného dôchodku vo výške 60,- €

Zamestnanec predloží podpísanú žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore ZO s jeho vyjadrením odstúpi na schválenie zamestnávateľovi.

- pri príležitosti Dňa učiteľov na úhradu čiastka vo výške 20 € na každého pedagogického zamestnanca a dôchodcu (bývalého pedagogického zamestnanca)
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu vo výške 30,- €

## **Sociálna výpomoc**

Príspevok na sociálnu výpomoc je určený taxatívne ako absolútna suma napr. pri úmrtí členov rodiny – manžela, manželky, dieťaťa, pri pracovnom úraze alebo inom poškodení zdravia pri práci, pri živelnej pohrome potvrdenej poisťovňou.

V prípade nedostatku finančných prostriedkov v tejto kapitole, je možné po dohode so zamestnávateľom a ZO OZ PŠaV presunúť prostriedky z iných častí sociálneho fondu, ktoré sa nebudú v plánovanom rozsahu čerpať.

- príspevok pri úmrtí manžela, manželky           200,- €
- príspevok pri úmrtí dieťaťa                       100,- €
- príspevok pri živelnej pohrome                 150,- €

### **III. Záverečné ustanovenia**

Čerpanie sociálneho fondu bude zamestnávateľ sledovať a evidovať mesačne a vyhodnocovať 2- krát ročne súčasne s ročnou uzávierkou.

Za rodinného príslušníka sa na účely týchto zásad považuje manžel, manželka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.

Tieto zásady môže zamestnávateľ meniť iba po dohode so ZO OZ PŠaV.

Každá zmena týchto zásad sa uskutoční písomne.

Tieto zásady nadobúdajú platnosť a účinnosť 01.01.2019.

Rozsah a finančné krytie jednotlivých príspevkov a ich následné nárokovanie je dané rozpočtom sociálneho fondu na príslušný rok, ktorý spracúva zamestnávateľ v súčinnosti s ZO OZ PŠaV pri SOŠ v Starej Ľubovni.

Príloha:

Rozpočet na kalendárny rok

PaedDr. Vladimír Buvalič  
riaditeľ SOŠ

Ing. Peter Štucka  
predseda ZO OZ PŠaV