

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2022

uzavretá dňa 29. decembra 2021 medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
(ďalej len odborová organizácia) pri: Hotelovej akadémii v Spišskej Novej Vsi,
zastúpenou Ing. Marcelou Pavlisovou, predsedníčkou ZO

a

Hotelová akadémia v Spišskej Novej Vsi,
zastúpenou Mgr. Milanom Kudrikom, riaditeľom (ďalej len zamestnávateľ)

Prvá časť

Úvodné ustanovenie

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5, ods. 7 prvej vety stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 1. 2001, Dodatkom č. 1, platného od 01.01.2009 a Dodatkom č. 2, ktorý je platný od 01.01.2011.
3. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov „ZVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022 „KD“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231 a 233 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť KZ

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovných pomerov.

Článok 4

Zmena Kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako dodatok ku KZ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného

rozpočtu a rozpočtových opatrení. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 5 **Archivovanie Kolektívnej zmluvy**

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

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej podpísania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 41 ods. 1 ZP.

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

Článok 7 **Príplatky a náhrady**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojjzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu v sume mesačne v rámci rozpätia 1,3 % - 10,0 % v súlade s § 13 ZVZ. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
2. Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva špecializované činnosti (§13b ZVZ):
 - a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,
 - b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.
 - c) za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného pedagogického zamestnanca alebo v sume 8 % u dvoch alebo viacerých pedagogických zamestnancov.
3. Kreditový príplatok pedagogickému a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme priznaný podľa predpisov účinných do 31.augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026 v zmysle § 32g ZVZ.
4. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa predpisov platných od 1. septembra 2019 bude zamestnávateľ vyplácať v súlade s § 14e.
5. Zamestnávateľ vyplatí začínajúcemu pedagogickému a odbornému zamestnancovi príplatok vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický a začínajúci odborný zamestnanec v zmysle § 14c ZVZ.
6. Zamestnávateľ vyplatí mesačne, ako to umožňuje ustanovenie § 10 ZVZ osobný príplatok v sume:
 - pedagogickým zamestnancom minimálne 6 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, zo súhrnu plátov, v ktorých sú zamestnanci zaradení,
 - nepedagogickým zamestnancom minimálne 6 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, zo súhrnu plátov, v ktorom sú zamestnanci zaradení.Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi určí na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení v súlade s kritériami, ktoré sú uvedené v pracovnom poriadku školy čl. 19 Plat, bod 26.
7. Pri nariadení pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle § 21 ZVZ.

Článok 8 Odmeny

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

Článok 9 Výplatu platu, preddavkov platu a zrážky z platu

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v dvanásť deň po skončení mesiaca, za ktorý sa mzda poukazuje.

1. Podmienky osobných príplatkov sú špecifikované vo vnútornom platovom predpise.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie číslo SK76 7500 0000 0040 0787 3099 v ČSOB Spišská Nová Ves vo výške 1 % čistého mesačného príjmu, vždy do 15. dňa v mesiaci.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 10 Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu (Čl. II. ods. 4 KD).
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca (Čl. II. ods. 5 KD).

Článok 11 Pracovný pomer na dobu určitú

1. V súlade s § 48 ods. 4d) ZP je možné ďalšie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky pri vykonávaní prác upratovačky, vrátnika, vychovávateľa, učiteľa - katechéta.

Článok 12 Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. Zamestnávateľ určí zamestnancovi okrem pedagogického a odborného zamestnanca tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najnižšej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil nezávisle od dĺžky započítanej praxe takto:
 - a) Zamestnanci, ktorí majú odpracované do 15 rokov praxe sú zaradení do 6. Platového stupňa,
 - b) Zamestnanci, ktorí majú odpracovaných 15 a viac rokov sú zaradení do 14. Platového stupňa.Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat uvedený podľa zaradenia do platového stupňa (ZVZ §7, ods. 4).

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13
Obdobie sociálneho zmieru a jeho porušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru, s výnimkou, ako dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v Čl. 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výuku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/91 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 14
Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaní 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 MPSVaR SR.
3. Zmluvné strany sa zväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu zaplatiť druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 331,93 €. 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 15
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov na vybavenie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ 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 podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 16
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) telefonovanie, faxové spojenie alebo počítačové spojenie vrátane využívania internetu bezplatne.
 - b) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovno-právnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, riešenie kolektívnych sporov, na zasadania odborových orgánov,
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činností a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu (§ 240 ZP): pre predsedu ZO – 5 dní v roku.

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

Článok 17

Súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ najmä:
- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa - § 84 ZP,
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok § 111 ods. 2 ZP,
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP - § 39 ZP,
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 86 ods. 1 ZP,
 - určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien § 90 ods. 4, 10 ZP,
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia - § 91 ods. 2 ZP,
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas - § 97 ods. 6 a 9 ZP,
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce - § 144 ZP,
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie § 152, ods. 8 písm. c) ZP,
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zák. č. 152/94 Z.z. o SF v znení neskorších predpisov a II. ods. 7 KD.
- b) informovať odborovú organizáciu najmä:
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností pracovno-právnych vzťahov (o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvode prechodu, pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov) - § 29 ods. 1 ZP,
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne - § 47 ods. 4 ZP,
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - § 49 ods. 6 ZP,
 - pri hromadnom prepúšťaní (o dôvodoch hromadného prepúšťania, o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať) - § 73 ods. 2 ZP,
 - o výsledkoch prerokovania opatrení ako predísť hromadnému prepúšťaniu § 73 ods. 4 ZP,
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci § 98 ZP ods. 7 ZP,
 - o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa § 238 ZP,
 - o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2011, ako aj o jeho zmenách,
 - o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbery, hospodárske a štatistické výkazy (P1-04),
 - o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR,
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP - § 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP.
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou:
- opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov - § 27 ZP,
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov - § 73 ods. 2 ZP,
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa § 61 ZP,
 - zavedenie pružného pracovného času - § 88 ods. 1 ZP,
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ods. 2 ZP,
 - organizácii práce v noci § 98 ods. 6 ZP,
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie § 153 ZP,
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou - § 159 ods. 4 ZP,
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50,00 € - § 191 ods.4 ZP,
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancov a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania - § 198 ods. 2 ZP,
 - vývoj zamestnanosti, opatrenia, otázky sociálnej politiky, hygieny pracovného prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, predchádzanie úrazov a chorôb z povolania, ochrany zdravia - § 237 ZP,

- d) umožniť vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV č. j. 3790/97-III./11 zo dňa 1. 12. 1997 najmä:
- nad stavom BOZP u zamestnávateľa - § 149 ods. 1 ZP,
 - v oblasti pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ - § 239 ZP.

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle čl. 12 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutie svojich orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Článok 19

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146, 147 a 148 ZP a zák. NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) zabezpečovať potrebné ochranné osobné prostriedky (ďalej len OOP), udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické, ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec a vykonávať práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu.
 - f) vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti, na požiadanie jednej zo zmluvných strán,
 - g) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - h) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovno-právnych predpisov bezplatné používanie potrebných OOP, umývacie, čistiace, dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
 - i) OOP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - j) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OOP,
 - k) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi.

Článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úroveň BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - jedenkrát do roka rozsah a podmienky poskytovania OOP v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP.

Článok 21

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, podľa všeobecne záväzných právnych predpisov,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami 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.

Článok 22

Dovolenka, pracovné voľno

1. V zmysle KD, Čl. II. ods. 2 je základná výmera dovolenky päť týždňov.
2. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
3. Dovolenka zamestnancov ustanovených v §103, ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.
4. V súlade s Čl. II. ods. 6 KD zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 23

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne (Čl. II., ods. 1 KD).
2. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách, v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín týždenne.
3. Administratívni zamestnanci s prevahou duševnej práce uplatňujú v súlade s §88, §89 ZP, pružný pracovný čas s mesačným pružným pracovným obdobím. Základný pracovný čas je od 08.00 – 13.00 hod.
4. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom (§ 84 ZP).
5. V čase mimoriadnej situácie núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní, platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti ZP s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 9 (§250b ZP).

Článok 24

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. V prípade mimoriadnych situácií (prerušenie prevádzky školskej jedálne, dištančná forma výučby – home office) zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať alebo poskytovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu 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 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,47 € na jedno hlavné jedlo.
5. Zamestnávateľ v súlade s § 152 ods. 9 ZP poskytne stravovanie aj bývalým zamestnancom školy – dôchodcom, ktorí sú členmi ZO OZ školy minimálne jeden rok.

Článok 25
Starostlivosť o kvalifikáciu

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

Článok 26
Sociálny fond, doplnkové dôchodkové poistenie a náhrada príjmu

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %, spolu pre rok 2022 vo výške 1,05 % zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (Čl. II., ods. 8 KD).
2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.
3. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2022 sumou 2 % z objemu zúčtovanej mzdy zamestnanca (Čl. II., ods. 7 KD), ktorý má uzatvorenú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom poistení.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.
5. Zmluvné strany dohodli dennú výšku náhrady príjmu za prvé tri dni dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca na 50 % z denného vymeriavacieho základu zamestnanca (Čl. III., ods. 2 KD).

Štvrtá časť

Článok 27
Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov tejto KZ vykonávať ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ za celý rok na požiadanie jednej zo zmluvných strán.
2. KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť 1. januára 2022 a končí 31. decembra 2022, resp. do uzatvorenia novej KZ.
3. Táto KZ je vyhotovená v štyroch origináloch. Zamestnávateľ obdrží dva originály, odborová organizácia dva originály.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Spišskej Novej Vsi 29.12.2021

Mgr. Milan Kudrik
riaditeľ školy

Ing. Marcela Pavlisová
predsedníčka ZO OZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 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 rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa - IBAN: SK57 8180 0000 0070 0019 1750. Na tento účet sa prevod finančných prostriedkov uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok sa vykoná do 31. januára nasledujúceho roka.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
6. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Janka Valenčíková.

Článok 2 Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2022:	
a) povinný a ďalší prídely vo výške 1,05 %	7 100,00 €
b) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	<u>1 939,21 €</u>
Spolu príjmy:	8 039,21 €
2. Výdavky zo sociálneho fondu	
a) na stravovanie	3 900,00 €
b) sociálna výpomoc nenávratná	1 600,00 €
c) dary	500,00 €
d) kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	1 972,21 €
e) na úhradu nákladov odbor. organizácie podľa § 7 ods. 3	<u>67,00 €</u>
Spolu výdavky:	8 039,21 €

Článok 3 **Použitie sociálneho fondu**

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,47 €.

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť (§ 7 ods. 5 Zákona o SF)

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tomu zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou, a ktorého funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.

Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi do 67 €.
2. Pri úmrtí rodinného príslušníka /manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej detí, ktoré sú telesne zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti do 166 €.

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnanom dary po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života vo výške 34 €, ak má zamestnanec odpracovaných v našej organizácii minimálne 2 roky,
- zamestnancovi pri dovŕšení 60-teho roku života vo výške 50 €, ak má zamestnanec odpracovaných v našej organizácii minimálne 2 roky,
- pri pracovnom jubileu – 25., 30., 35., 40. rokov vo výške 25 €, ak má zamestnanec odpracovaných v našej organizácii minimálne 5 rokov,
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 67 €,
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu do 34 €.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie spoločenských posedení so zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch do výšky 50,00 € na osobu. Na kultúrno-vzdelávací pobyt zamestnancov (ubytovanie, cestovné) do výšky 100,00 €/osoba.

Na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom – podľa § 7 ods. 3 zákona o sociálnom fonde. Pre rok 2022 je výška príspevku 67 €. Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01.01.2022, ich účinnosť končí 31.12.2022, resp. do podpísania novej KZ.

Mgr. Milan Kudrik
riaditeľ školy

Ing. Marcela Pavlisová
predsedníčka ZO OZ