

Kolektívna zmluva na rok 2022

uzatvorená podľa § 231 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ: Školský internát Antona Garbana Werferova 10, 041 15 Košice (ďalej len „ŠI AG“)

Zastúpený: Ing. Katarína Takáčsová, riaditeľka školského internátu (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Odborová organizácia: Základná organizácia OZPŠaV pri Školskom internáte Antona Garbana Werferova 10, 041 15 Košice

Zastúpená: Mgr. Danka Balážková – predsedníčka odborovej organizácie (ďalej len „odborová organizácia“)

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 kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 ods. 6 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia z 03. 12. 2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2022 Mgr. Danku Balážkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie z 03. 12. 2021 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou z 02.09.2008 č. j: 1712/2008-RU 17/27662. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľky školského internátu ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa používa 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 č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov skratka „OVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2022 skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. KZ upravuje podmienky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, povinnosti a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a povinnosti v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov. KZ má prednosť pred internými predpismi ŠI AG.

2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.

3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa:

- ktorí u neho pracujú na základe dohody o vykonaní práce, na základe dohody o brigádnickej práci študentov a na základe dohody o pracovnej činnosti,
- na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,
- na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o určení dôležitých prekážok 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.

4. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť 1. januára 2022 a jej účinnosť končí 31. decembra 2022.

Článok 4

Kolektívne vyjednávanie a zmeny kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov

1. Zmluvné strany KZ sa zaväzujú na návrh ktorejkoľvek zo zmluvných strán do 15 dní od písomného doručenia návrhu začať rokovanie o prijatí dodatku ku KZ.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť tie ustanovenia KZ, ktoré ustanoví všeobecne záväzný právny predpis alebo ktoré zakladajú finančné nároky, ktoré závisia od pridelených finančných prostriedkov počas kalendárneho roka úpravou.
3. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode zmeniť aj iné ustanovenia KZ dodatkom k nej.
4. Originál KZ je vyhotovený v dvoch rovnopisoch, z ktorých jeden rovnopis po podpise zmluvných strán je k nahliadnutiu u riaditeľky ŠI AG a jeden u predsedníčky odborovej organizácie.
5. Kolektívnym sporom je spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu; a ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, využijú rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou, jej uloženie a archivácia

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozmnožiť KZ po jej podpísaní zmluvnými stranami v potrebnom počte v prípade jej potreby.
2. Odborová organizácia a vedenie ŠI AG sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie všetkých zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia prostredníctvom vedúcich jednotlivých organizačných útvarov. Dokladom o oboznámení sa so znením KZ bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámi s KZ novoprijatých zamestnancov do 15 dní od nástupu do pracovného pomeru.
4. Originál KZ sú zmluvné strany povinné archivovať po dobu päť rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Kontrola plnenia KZ

1. Kontrolu záväzkov KZ budú zmluvné strany vykonávať raz ročne k 28. 02. bežného roka. Nesplnenie a porušenie záväzkov KZ vedúcimi zamestnancami organizácie, zamestnávateľ prešetrí a voči tým, ktorí porušili ustanovenia KZ vyvodí patričné opatrenia.

2. Výsledok šetrenia a prijaté opatrenia zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou. Úmyselné nespĺnenie a porušenie KZ zo strany zamestnancov sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny.

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

Článok 7

Tarifný plat
Určenie platu zamestnancom

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, je zohľadnená a upravená v zákone č. 318/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

2. Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka zvyšuje o 1 % za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do 16 rokov započítanej praxe. Za každý celý rok započítanej praxe od 17 rokov až do 40 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5 %.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššom stupni tej platovej tarify, do ktorej zamestnanca zaradil podľa platovej triedy bez ohľadu na počet rokov praxe: ide o tieto profesie: recepčný, údržbár, pomocná sila v kuchyni, kuchár, hlavný (zmenový) kuchár, upratovačka v kuchyni, upratovačky a práčka.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi určiť tarifný plat (okrem PZ a OZ), ktorý vykonáva pracovné činnosti s prevahou duševnej práce v najvyššom platovom stupni tej platovej tarify, do ktorej zamestnanca zaradil podľa platovej triedy bez ohľadu na počet rokov započítanej praxe. Ide o tieto funkcie:

- vedúci úseku vnútornej správy a majetku, vedúca školskej jedálne, odborná účtovníčka, referentka financovania, asistentka riaditeľky, vedúca referátu personálneho a odborných činností, pomocná vychovávateľka a referentka stravovania.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do príslušného platového stupňa.

5. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a platové tarify pedagogických zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %.

Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr do 10. dňa mesiaca nasledujúceho po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

Príplatky za zmenu a nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, náhrada mzdy

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pracujúcim v dvojzmennej prevádzke príplatok vo výške 50,- € mesačne, čo predstavuje 8,74 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 318/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „zákon č.318/2018 Z. z.“), 20,- € zamestnancom pracujúcim v nepretržitej prevádzke, resp. v trojzmennej prevádzke, čo predstavuje 3,50 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 318/2018 Z. z. a 15,- € mesačne, čo predstavuje 2,62 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 318/2018 Z. z. zamestnancom v jednozmennej prevádzke s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom.
2. Za prácu nadčas sa u pedagogických zamestnancov považuje jedna hodina priamej výchovnej práce prevyšujúca určenú týždennú mieru, umožní zamestnávateľ za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno v čase vedľajších a hlavných prázdnin.
3. V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ vykonávať tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.

Článok 8

Osobný príplatok, príplatok za profesijný rozvoj

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľka na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 „OVZ“).
2. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za predchádzajúci kalendárny rok.
3. Za účelom objektívneho určovania osobných príplatkov u pedagogických zamestnancov sa bude zamestnávateľ riadiť kritériami vypracovanými vo vnútornom predpise ŠI AG o odmeňovaní za prácu [S 30/2019].

4. Osobné príplatky sa prehodnocujú 1 x ročne k 31.08 bežného roka u pedagogických zamestnancov a k 31.12. bežného roka u ostatných zamestnancov.

5. V odôvodnených prípadoch na návrh vedúceho zamestnanca môže byť osobný príplatok zvýšený, znížený alebo odobratý. Zamestnávateľ je však povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Príplatok za profesijný rozvoj

1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patril kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol 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, tzn., že za 60 kreditov sa neurčoval kreditový príplatok vo výške 12 %, ale vo výške 6 % + 6 %. Kreditový príplatok sa určil pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Kreditový príplatok priznaný PZ podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a bude sa vyplácať do 31. augusta 2026.

2. Od účinnosti zákona č.138/2019 Z. z. o PZ a OZ... sa priznáva príplatok za profesijný rozvoj. Výšku príplatku za profesijný rozvoj ustanovuje § 14e ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z., ktoré zamestnávateľ prizná po dobu siedmich rokov, je najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je PZ zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa ods. 1 písm. d) (t.j. za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania).

3. Príplatok za profesijný rozvoj patrí pedagogickému zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec, ktorý úspešne absolvoval inovačné vzdelávanie v súlade s ustanoveniami zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 9

Odstupné, odchodné, jubileá

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) dvojnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 najmenej v sume

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesť násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a až c) ZP, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je uvedená v § 76 ods. 1 ZP zvýšená o sumu jeho funkčného platu.

(3) 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 vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

4. Odstupné a odchodné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného a odchodného inak.

Jubileá

- 1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracuje v ŠI AG viac ako tri roky.
- 2. Odmena vo výške 50 % z funkčného platu sa poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, ak zamestnanec pracuje v ŠI AG menej ako tri roky.

Článok 10

Pracovný čas a dovolenka na zotavenie

1. V zmysle „KZVS“ v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP, zamestnávateľ na rok 2021 určuje pracovný čas na 37 a ½ 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 ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne. Do fondu pracovného času sa nezapočíta prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút denne.
2. Zamestnanec, ktorý má v pracovnej zmluve dohodnutý iný týždenný pracovný čas (nepravidelný), má v roku 2022 určený týždenný pracovný čas podľa ustanovení uvedených v odseku č.1.
3. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. 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. Dovolenka pedagogických zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Článok 11

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie účinnosti KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výuku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
6. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

7. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia - porady vedenia zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.
9. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať v rámci partnerského vzťahu, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať informácie v dohodnutom rozsahu.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje 1 krát mesačne informovať na GP o aktuálnych pracovných otázkach zamestnancov odborovú organizáciu. Na požiadanie zamestnávateľ podá informáciu písomne.

Informácia sa podá v rozsahu:

- zoznam osôb, s ktorými bol ukončený pracovný pomer s uvedením dôvodu ukončenia pracovného pomeru,
- dohodnutých nových pracovných pomerov.

Článok 12

Zabezpečenie činnosti odborových organov

1. Za účelom konania členských schôdzí, zasadnutia výboru ZO OZ poskytne zamestnávateľ po dohode s vedúcou podnikateľskej činnosti na požiadanie predsedníčky ZO OZ malý salónik v potrebnom čase.
2. Zamestnávateľ ďalej umožní odborovej organizácii používanie telefonickej, rozmnožovacej, výpočtovej, komunikačnej a inej techniky, ktorú má k dispozícii. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov a techniky bude znášať zamestnávateľ.
3. Na zverejnenie informácii o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti ZO OZ využije priestor na vlastnej nástenke umiestnenej vo vestibule ŠI AG.

Článok 13

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname

sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“).

3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 14

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpektorátu 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 tým účelom je podrobnejší postup riešenia sťažností zamestnancov upravený v Smernici o sťažnostiach č. S 05/2010 tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 3 zákona o Sťažnostiach č. 9/2010 Z. z. v platnom znení).

Článok 15

Poskytovanie pracovného voľna z dôvodu výkonu odborovej činnosti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje krátkodobo uvoľňovať členov a volených funkcionárov základnej organizácie účasťou na odborových školeniach a zasadnutiach vyšších orgánov, ak túto činnosť nemožno vykonávať mimo pracovného času. Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnávateľ:

- predsedníčke ZO v nevyhnutnom rozsahu, najviac však 60 hodín ročne,
- členom výboru ZO - 12 hodín ročne

2. Nevyhnutnosť uvoľňovať členov a volených funkcionárov sa preukazuje vhodným spôsobom a prikladá sa k dochádzke s vyznačením poskytnutého počtu hodín v príslušnom mesiaci.

Článok 16

Spolurozhodovanie zmluvných strán a kontrolná činnosť ZO OZ

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a KZ, najmä:

- a) 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 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. 1 až 10 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 dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (§ 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov);
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
- a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) o dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za mesiac (§ 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),
 - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
 - g) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 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 rozbery hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP),

o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods. 6 zák.č.124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák. č.309/2007 Z. z. v platnom znení.);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov o opatreniach umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),

- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),

- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),

- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),

- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),

- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c) ZP),

- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie 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, ak presahuje 50,- € (§ 191 ods. 4 ZP),

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a) ZP),

- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),

- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c) ZP),

organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d) ZP),

- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e) ZP);

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP),

e) zo strany zamestnávateľskej organizácie nebudú diskriminovaní zástupcovia odborov za ich kritické pripomienky a u členov výboru ZO sa bude rešpektovať právna ochrana.

Článok 17

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zák. č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) 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) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods. 1 písm. c) zákona o BOZP),
- b) 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),
- c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l) zákona o BOZP),
- d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
- e) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP,
- f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- g) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- h) 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),
- i) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b) zákona o BOZP),
- j) 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),
- k) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- l) 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 ods. 10 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP (§ 6 ods.10 zákona o BOZP),
- n) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov v znení neskorších predpisov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),
- o) umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP (§ 29 zákona o BOZP).

Článok 18

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,

d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP,

f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

– 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,

– 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s Nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie,

– používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Podniková sociálna politika

Článok 19

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zamestnancovi prispieva na stravovanie – na jeho hlavné jedlo denne takto:

- z prevádzkových nákladov: 55 % z ceny jedla,

- zo SF príspevok vo výške: 0,30 €,

- zamestnanec, ktorý je v pracovnom pomere v ŠI AG, hradí zostatok.

2. Zamestnanci, ktorí boli vyslaní na pracovnú cestu a neodpracovali aspoň 4 hodiny svojej pracovnej zmeny, majú nárok na stravné podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a opatrení Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č.176/2019. Suma stravného je ustanovená v závislosti od času trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni, pričom čas trvania je rozdelený na časové pásma nasledovne:

sadzby stravného (diéty) na tuzemské služobné cesty

5 - 12 hodín:	5,10 eur
12 – 18 hodín:	7,60 eur
nad 18 hodín:	11,60 eur

Ak zamestnávateľ vyslaním na pracovnú cestu, ktorá trvá menej ako 5 hodín, neumožní zamestnancom stravovať sa zvyčajným spôsobom, môže mu poskytnúť stravné až do sumy stravného ustanovenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín.

3. Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku v školskej jedálni („ŠJ“); zamestnancom, ktorí sa z prevádzkových dôvodov nemôžu stravovať v ŠJ (napr. v čase školských prázdnin alebo keď je ŠJ uzavretá z iných dôvodov) poskytne stravný lístok.

4. Kontrolou nároku na stravné lístky je poverená referentka financovania podľa dochádzky zamestnancov predložených vedúcimi zamestnancami k výpočtu platu za uplynulý mesiac.

5. Zamestnávateľ na základe uzavretej dohody o zrážkach zo mzdy so zamestnancom uhradza výdavky za poskytnuté stravovanie v školskej jedálni prostredníctvom elektronického systému na základe písomných podkladov od referentky stravovania.

6. Zamestnanci, ktorých zmena sa začína poobede a zasahuje do večere, sa môžu prihlásiť buď na obed alebo večeru, pričom nárok na príspevok od zamestnávateľa na stravu majú iba na jedno hlavné jedlo denne.

7. Zamestnanec, ktorý čerpá dovolenku alebo má nárok na celodenné ošetrovanie seba alebo jeho rodinného príslušníka, alebo si čerpá náhradné voľno za prácu nadčas nemá nárok na hlavné jedlo. Zamestnanec, ktorý neodpracuje ani 4 hodiny zo svojej zmeny pre prekážky v práci pre vyšetrenie alebo ošetrovanie seba alebo svojho rodinného príslušníka v zdravotníckom zariadení a má označené stravovanie na daný deň, má nárok na hlavné jedlo.

8. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vhodný nápoj počas pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení najmä v rámci obeda alebo večere podľa potreby.

9. Zamestnávateľ umožní bývalým zamestnancom zamestnávateľa stravovanie vo svojom zariadení (jedáleň ŠI AG). Bývalý zamestnanec hradí plnú hodnotu ceny jedla.

10. Zamestnanci, ktorí sú dočasne práceneschopní a zamestnanci, ktorí čerpajú dovolenku nemajú nárok na poskytnutie stravovania.

Článok 20 **Vzdelávanie zamestnancov**

1. Ak zamestnávateľ prijme do pracovného pomeru fyzickú osobu na druh práce alebo ak sa dohodne so zamestnancom na preradení na inú prácu, kde zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené všeobecnými právnymi predpismi, umožní zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie a uzatvorí so zamestnancom dohodu o zvýšení kvalifikácie (§ 155 ZP).

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 „OVZ“ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

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

4. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na inovačnom a aktualizáčnom vzdelávaní,

b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

5. 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 § 3 ods. 3 písm. a) „OVZ“.

6. Pracovné voľno podľa § 3 ods.3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 21

Starostlivosť zamestnávateľa na úseku zdravia zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,

b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

2. V sporných prípadoch alebo tam, kde to vyžaduje zákon je povinný zamestnanec podrobiť sa lekárskej prehliadke podľa určenia zamestnávateľom. Frekvencia lekárskeho prehliadok je určená v externom audite pracovného prostredia firmou Livonec s. r. o a je vedená v zozname, ktorý vypracúva vedúca referátu personálneho a odborných činností.

3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom liečebný pobyt na X-ku aj počas školského roka, alebo ak mu to dovoľia jeho prevádzkové potreby.

4. Zamestnávateľ zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Zabezpečenie zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej len „PN“) z vlastných peňažných prostriedkov (§ 7 ods. 2 zák. č.462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) nasledovne:

- za prvé tri kalendárne dni dočasnej PN 45 % denného vymeriavacieho základu,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej PN zamestnanca vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

2. Zamestnávateľ má právo vykonávať kontrolu, či sa dočasne práceneschopný zamestnanec zdržiava na mieste určenom počas dočasnej PN. Zamestnávateľ bude vykonávať kontrolu podľa prvej vety na adrese, ktorá je uvedená na doklade o trvaní dočasnej práceneschopnosti, ktoré nahlásil ošetrojúcemu lekárovi a zamestnávateľovi, že sa tam bude počas dočasnej PN zdržiavať.

3. Nárok na náhradu príjmu nemá zamestnanec

- a) ak počas obdobia dočasnej PN má nárok na:
 - 1. nemocenské podľa osobitného predpisu,
 - 2. materské podľa osobitného predpisu alebo
 - 3. rodičovský príspevok podľa osobitného predpisu, to neplatí ak zamestnanec počas poberania rodičovského príspevku súčasne vykonáva činnosť zamestnanca,
- b) ak sa stal dočasne PN v dôsledku úmyselného trestného činu, za ktorý mu bol uložený trest odňatia slobody,
- c) ak porušil liečebný režim určený lekárom, odo dňa porušenia liečebného režimu,
- d) ak sa nezdržiava na mieste určenom počas PN bez súhlasu lekára, odo dňa zistenia tejto skutočnosti.

4. V záujme uchovávanía zdravia umožní zamestnávateľ zamestnancovi a jeho rodinným príslušníkom (manžel, dieťa) využívanie posilňovne a miestnosti stolného tenisu v sobotu v čase od 8:00 hod. do 22: 00 hod. a čase od 8:00 hod. do 15:00 hod. v nedeľu počas školského roka.

5. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v nevyhnutnej dĺžke po vyčerpaní riadnej dovolenky.

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na ďalšie dva dni na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca, na účasť na pohrebe rodinného príslušníka t.j. manžela, rodiča, prarodiča, súrodenca, dieťaťa.

7. 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 22

Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej „DDS“) v roku 2022 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.¹

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

3. DDS je formou finančnej stimulácie zamestnancov, ako aj motiváciou zamestnancov spolupodieľať sa na svojom sociálnom zabezpečení. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na základe Zamestnávateľskej zmluvy s poisťovňami zabezpečí DDS.

4. Pre zamestnancov ŠI AG je DDS otvoreným systémom, do ktorého môžu v prípade záujmu vstupovať ďalší zamestnanci. Pri nových zamestnancoch nárok na príspevok od zamestnávateľa vzniká až po uplynutí dojednanej skúšobnej doby, ak bola dohodnutá.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť príspevok vo výške podľa platiť príspevok podľa dosiahnutého veku zamestnanca v roku 2022 nasledovne:

a) veková kategória:	do 40 rokov veku	35,- €,
b) veková kategória:	41 až do 50 rokov veku vrátane	40,- €,
c) veková kategória:	51 až do 55 rokov veku vrátane	50,- €,
d) veková kategória:	56 rokov do 60 rokov vrátane	55,- € ,
e) veková kategória:	61 rokov a viac	60,- €.

6. Príspevky sa hradia len do skončenia pracovného pomeru zamestnanca v ŠI AG.

Článok 23

Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne sociálnu výpomoc vo výške v rozpätí od 70,00 do 100,00 € v mimoriadnych prípadoch, ktorými sa rozumie:

- úmrtie manžela, manželky druha, družky, dieťaťa,
- lúpež, vlámanie,
- živelná pohroma,
- nečakané závažné zdravotné problémy člena rodiny,
- alebo iné prípady hodného zreteľa.

Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe jeho písomnej žiadosti, v ktorej zamestnanec uvedie dôvody svojej sociálnej tiesne. K žiadosti je treba doložiť doklad (napr. úmrtný list, potvrdenie o vedení spoločnej domácnosti, záznam z poisťovne, polície svedeckú výpoveď, čestné prehlásenie, potvrdenie zo súdu a pod.) tak, aby bola hodnoverne preukázaná tieseň.

¹ Podľa KZVS čl. II. bod . 7 výška príspevku na DDS v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v roku 2022 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení; výška príspevku v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31.12.2021 zostáva zachovaná.

Tomu istému zamestnancovi sa môže poskytnúť sociálna výpomoc iba raz ročne.

Dary

Darčekové poukážky poskytne zamestnávateľ:

- k Vianociam 2022 do výšky 50,- € pre všetkých zamestnancov, ktorých pracovný pomer trvá nepretržite počas celého roka 2022 v závislosti od stavu finančných prostriedkov v sociálnom fonde.

Štvrtá časť

Článok 24 Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť 1. januára 2022 a končí 31. decembra 2022.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Košice, 29. decembra 2021

Za odborovú organizáciu:
Mgr. Danko Balážková
predsedníčka ZO OZ

za zamestnávateľa:
Ing. Katarína Takáčsová
riaditeľka ŠI AG

Zásady tvorby a použitia SF na rok 2022**Všeobecné ustanovenia**

1. Tieto zásady vychádzajú z úplného znenia zákona č.152/1994 Z. z. o Sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o SF“).
2. Zásady upravujú tvorbu a použitie prostriedkov fondu.
3. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na použití prostriedkov SF v súlade s jej kolektívnou zmluvou (ďalej len „KZ“) schválenou na rok 2022, pričom ak nie je táto ešte platná a účinná, riadi sa schválenou KZ vyššieho stupňa.
4. Zamestnancom pre účely poskytovania sociálnych výhod podľa týchto zásad je zamestnanec v pracovnom pomere k zamestnávateľovi.
5. Prostriedky SF sa vedú na osobitnom účte ŠI AG v banke.
6. Č. účtu SF je : SK25 8180 0000 0070 0018 5633 – Štátna pokladnica.
7. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
8. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok 2021 vykoná zamestnávateľ do 31.1.2022. Nevyčerpaný zostatok fondu z roku 2022 sa prevádza do nasledujúceho roka.
9. Za dodržanie pravidiel o hospodárení s prostriedkami SF je zodpovedný zamestnanec zamestnávateľa, ktorým je odborná účtovníčka.

Tvorba sociálneho fondu

Pre výpočet tvorby a čerpania SF sa uvádza priemerný počet zamestnancov v danom roku, ktorý v roku 2022 bude predstavovať 52 zamestnancov.

Fond sa tvorí ako úhrn týchto predpokladaných príjmov:

– Povinný príděl a ďalší príděl vo výške 1,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok	
– Rok 2022	9 004, 94 €
– Zostatok SF z roku 2021	1 711, 90 €
Spolu prostriedky SF na rok 2022 predstavujú sumu	10 716, 84 €

Použitie fondu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom z fondu príspevok na

- a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi podľa č. 19 ods. 1 tejto KZ,
- b) sociálnu výpomoc uvedenú v čl. 23 tejto KZ,
- c) darčkové poukážky pri príležitosti Dňa učiteľov (do výšky 30,- €)
- d) darčkové poukážky k Vianociam (do výšky 50,- €),
- e) iné spoločné akcie zamestnávateľa a ZO OZ.

Návrh čerpania fondu

1. Závodné stravovanie	3.432, - €
[52 zamestnancov x (250 pracovných dní – 30 dní dovolenky) x 0,30 €]	
2. Sociálna výpomoc.....	70,- až 100,- €
3. Vianočné darčkové poukážky.....	2.600 - €
4. darčkové poukážky – Deň učiteľov.....	1 560 -€
5. Spoločné akcie zamestnávateľa a ZO OZ	2 824,84 -€
6. Rezerva(použije sa v prípade úmrtia zamestnanca, resp. bývalého zamestnanca na nákup smútočného venca)	200,-€
Spolu predpokladané výdavky	10 716,84 €

Čerpanie fondu sa riadi rozpočtom a ustanoveniami uvedenými v tejto KZ podľa týchto zásad:

- Z fondu možno prispievať len na položky uvedené v rozpočte a v zmysle ustanovení tejto KZ,
- zamestnávateľ môže počas účinnosti tejto KZ v odôvodnených prípadoch a po vzájomnej dohode s výborom ZO OZ rozhodnúť o čiastkových úpravách medzi jednotlivými rozpočtovanými položkami,
- sociálny fond je fondom Ši Antona Garbana v Košiciach. Príkaz na úhradu nákladov a iné čerpanie fondu v zmysle rozpočtu a tejto KZ podpisuje poverený zástupca zamestnávateľa (správca fondu),
- prevod pridelených prostriedkov zo zisku na účet fondu sa môže uskutočniť maximálne v dvoch etapách,
- pri zdaňovaní poskytnutých finančných pôžitkov zo sociálneho fondu sa postupuje v zmysle platných právnych predpisov.

Štvrtá časť
Článok 26
Záverečné ustanovenia

Tieto zásady sú súčasťou KZ ŠI Antona Garbana v Košiciach na rok 2022 a sú súčasťou vnútorného kontrolného systému zamestnávateľa a podliehajú aktualizácii podľa potrieb a zmien kompetencií a zodpovednosti.

Zamestnanci, ktorým zabezpečovanie činnosti podľa týchto zásad patrí do náplne práce alebo boli poverení svojim nadriadeným na ich výkon sú povinní dodržiavať ustanovenia týchto zásad SF.

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť 1. januára 2022 a platia do 31. decembra 2022.

Košice, 8. januára 2022

Za odborovú organizáciu:
Mgr. Danka Balážková
predsedníčka ZO OZ

za zamestnávateľa:
Ing. Katarína Takácsová
riaditeľka ŠI AG

**Potvrdenie o oboznámení zamestnancov ŠI AG
s riadeným dokumentom systému kvality:
Kolektívna zmluva zo dňa 29.12.2021 a Zásady tvorby a použitia SF na rok 2022 z 08.01.2022**

Oboznámení zamestnanci svojim podpisom potvrdzujú, že v deň označený dátumom na potvrdení boli riadne oboznámení, s úplným znením tohto riadeného dokumentu

Meno a priezvisko	Dátum	Podpis
Anna Fabrici, správca dokumentácie		
Mgr. Evelyn Petková,ZRV		
Ing. Ladislav Blichá, ZTEČ		
Marta Sepešiová vedúca ŠJ a PČ		
JUDr. Viera Kanáriková vedúca RPaOČ		
Mgr. Danka Balážková, VV		
Ing. Mária Bujňáková		
Ing. Jaroslav Číkoš		
PaedDr. Martin Demo, PhD.		
Mgr. Jarmila Dryjová		
Mgr.art. Zuzana Eötvös		
Vlasta Flegnerová		
Mgr. Ingrid Kapitulová		
Ing. Jana Kerestiová		
Ing. Irena Koščová		
Mgr.art. Annamária Kramárek Cengelová		
Mgr. Henrieta Láncošová		
Ing. Valéria Palmovská		
Ing. Miroslava Tomková		
Irena Nagyová		
Ing. Gabriela Sleziaková		
Mária Vašková		
Alena Zvadová		
Jana Birošová		
Marta Ceranková		
Mária Feketeová		

Iveta Gladišová		
Darina Magáčová		
Miriám Kucáková		
Andrea Janitorová		
Alexandra Molnárová		
Margita Seligová		
Ingrid Vargová		
Ing. Anna Bochňáková		
PhDr. Lucia Slotová		
Štefan Horňák		
Peter Kováč		
Silvia Farkašová		
Miriama Gašková		
Viera Horňáková		
Zuzana Hudáková		
Marta Hudáková		
Lucia Juhásová		
Mária Köverová		
Mária Lengyelová		
Marcela Lovászová		
Lenka Renčíková		
Vlasta Sendreiová		
Magdaléna Strýčková		
Darina Šofranková		

F 01/2009

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Školskom internáte, A. Garbana Werferova 10,040 15 Košice, IČO:73 2301 008, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 03. 12. 2021 , ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Danku Balažkovú, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2022, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2022 v mene našej základnej organizácie.

V Košiciach, 03. 12. 2021

.....
za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

V Košiciach, 03. 12. 2021

.....
Mgr. Danka Balažková

