

**Stredná odborná škola technická,  
Hviezdoslavova 5, Rožňava**

# **Kolektívna zmluva**

**2019**

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**uzavretá dňa 31.12.2018 medzi zmluvnými stranami:**

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len OZ) pri Strednej odbornej škole technickej, Hviezdoslavova 5, Rožňava, zastúpenou Mgr. Luciou Mihinovou, predsedníčkou ZO

a

Strednou odbornou školou technickou, Hviezdoslavova 5, Rožňava, zastúpenou PaedDr. Dianou Košťálovou, riaditeľkou školy (ďalej len zamestnávateľ).

## **Prvá časť** **Úvodné ustanovenia**

### ***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, odsek 7 prvej vety stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 2.9.2008 s účinnosťou od 1.9.2008.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie zmluvné strany, namiesto označenie Kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenie Zákoník práce „ZP“, namiesto 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 na rok 2019 „KZV“ .

### ***Článok 2***

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

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231 a 232 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 Kolektívnej zmluvy***

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 pomeroch.
3. Účinnosť tejto KZ sa začína 1. januára 2019 a platí až do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je dojednaná inak.

### **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 číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku 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 na rok 2019. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.
3. Dodržiavanie KZ a nárokov z nej vyplývajúcich bude predmetom správy OZ a riaditeľky školy.

### **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. 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 riaditeľkou školy.
2. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

## **Druhá časť**

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

## **Článok 7**

### ***Pracovné a platové podmienky***

1. Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne. Prestávky na jedlo a odpočinok sa nezapočítavajú do pracovného času.
2. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na 1 rok. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu: a) zastupovania počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej alebo odbornej funkcie, b) z dôvodov uvedených v § 48 ods. 4 písm. b) – d) ZP.
3. Pedagogickým zamestnancom v roku 2019 sa výmera dovolenky priznáva v dĺžke 9 týždňov podľa § 103, ods. 3 ZP a podľa čl.II. bod 2 KZV na rok 2019.

4. Nepedagogickým zamestnancom v roku 2019 sa priznáva výmera dovolenky podľa § 103, ods. 1 a ods. 2 ZP a podľa KZV čl.II. bod 2. sa predlžuje výmera dovolenky nad rozsah stanovený § 103 ods. 1. a 2. ZP o 5 pracovných dní.
5. Ak si zamestnanec nemôže z vážnych dôvodov vyčerpať dovolenku do konca kalendárneho roka, zostatok nevyčerpanej dovolenky z predchádzajúceho kalendárneho roka je povinný vyčerpať do konca bežného kalendárneho roka. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. V prípade, ak má zamestnanec k 30.6. bežného roka zostatok dovolenky z predchádzajúceho roka, určí mu zamestnávateľ čerpanie dovolenky tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka.
6. V prípade, že si zamestnanec ani tak nevyčerpá dovolenku z predchádzajúceho roka do konca bežného kalendárneho roka, nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku. Dovolenka z predchádzajúceho roka sa už zamestnancovi neprenáša do ďalšieho obdobia.
7. Zamestnávateľ realizuje platové podmienky podľa zákona 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, zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ustanovení dohodnutých v KZV na rok 2019 a mzdového poriadku SOŠT.
8. Podľa Zákonníka práce §142, ods. 3 ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa ( napr. : epidemiologické ochorenia, poruchy dodávky vody, plynu, elektriny definované ako havarijný stav v budove školy, nepriaznivé poveternostné podmienky, riaditeľské voľno), zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho funkčného platu.
9. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť v zmysle § 141 ZP bod 2 zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
  - a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
    1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
    2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b) narodenie dieťaťa a zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,

c) sprevádzanie

1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,

d) úmrtie rodinného príslušníka

1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

e) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,

f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,

g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,

h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,

i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytnie pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

Zamestnávateľ je oprávnený overiť, či zamestnanec absolvoval lekárske vyšetrenie, na ako dlho a dokedy má daný lekár ordinačné hodiny alebo či bol takýto časový interval vyšetrenia nevyhnutný. Zamestnávateľ je tiež oprávnený overiť, či zamestnanec sprevádzal rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie na nevyhnutne potrebný čas a či bolo sprevádzanie nevyhnutné.

## **Článok 8** **Príplatky a náhrady**

1. Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností poskytnie zamestnancovi osobný príplatok. Limit osobného príplatku u nepedagogického zamestnanca je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 % .
2. Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi priznáva a odoberá priebežne počas kalendárneho roka podľa dosahovaných pracovných výsledkov na základe návrhu priameho nadriadeného, prípadne podľa zmeny pracovného zaradenia.
3. Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže znížiť alebo odobrať v prípade, ak sa zmenia podmienky na poskytnutie osobného príplatku zamestnanca.
4. Pri nariadení pracovnej pohotovosti poskytnie zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle § 21 ZVZ.
5. Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca je v období od 1. dňa dočasnej práceneschopnosti do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu podľa zákona č. 462/03 Z. z. § 8 ods. 1 pís. a) a b) a ods. 2.

## **Článok 9**

### **Odmeny**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu - § 20 ods. 1 pís. c) ZVZ. Ostatné odmeny podľa § 20 ZVZ.
2. Pri úspore mzdových prostriedkov na konci kalendárneho roka prerozdeli zamestnávateľ pri výplate za mesiac november zvyšné mzdové prostriedky na mimoriadne odmeny pre zamestnancov za mimoriadne pracovné výsledky, ktoré plnil počas roka.

## **Článok 10**

### **Výplata platu, preddavok platu a zrážky z platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť výplatu raz mesačne za mesačné obdobie, najneskôr do posledného dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posilať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
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: 1956649458/0200 vo výške 3 € za každého člena odborov, vždy do posledného dňa mesiaca.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

## **Článok 11**

### **Odstupné a odchodné**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné v sume:



- a) dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné v sume:
- a) dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) šesť násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určennú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej 10-násobku jeho funkčného platu, to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný dôchodok alebo na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, vo výške dvoch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

## **Článok 12**

### **Stravovanie a pitný režim**

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 v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Konkrétne stravovacie zariadenia, ktoré budú poskytovať stravovanie, výška stravnej jednotky a príspevok zamestnávateľa budú určené v smernici o poskytovaní stravovania.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť stravovanie zamestnancom na pracovisku Štítnik v zmluvnom stravovacom zariadení. Ak sa v blízkosti také zariadenie nenachádza, potom zabezpečí poskytovanie stravovacích poukážok. Zamestnávateľ zabezpečí náhradné stravovanie formou stravovacích poukážok aj ostaným zamestnancom v čase, kedy nie je možné využívať služby ani jedného zmluvného zariadenia (napr. počas letných prázdnin a pod.). Hodnota stravovacej poukážky je 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa aktuálnych predpisov.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu sumu maximálne vo výške 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.
5. 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 0,30 EUR na jedno hlavné jedlo.
6. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim umiestnením dávkovačov pitnej vody zabezpečených od autorizovaného dodávateľa. Prenájom dávkovačov vody a spotreba pitnej vody bude hradená zo sociálneho fondu.

**Článok 13**  
**Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov alebo doplnkové dôchodkové sporenie je vo výške 2 % z objemu zúčtovaného platu zamestnanca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

**Článok 14**  
**Príspevok na rekreáciu zamestnancov podľa § 152a zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu zamestnancov. Uvedený príspevok na rekreáciu zamestnancov upravuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „Zákonník práce“), v osobitnom § 152a. Podľa novely Zákonníka práce bude povinný na žiadosť zamestnanca poskytnúť zamestnancovi príspevok na rekreáciu zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov.

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

**Článok 14**  
**Obdobie sociálneho zmieru a jeho porušenie**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak 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 výluku, 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 predchádzajú-

júcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

### **Článok 15** **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 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 MPSVaR SR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, 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 332 €. 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 16** **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov na vybavenie ich sťažností**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ na súde bez jeho obmedzenia 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 v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok

oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane písomne.

### **Článok 17** **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) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je štatutárnym orgánom bez poplatku za energie,
  - b) telefonovanie, faxové spojenie alebo počítačové spojenie vrátane využívania internetu bezplatne,
  - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v pís. a) tohto odseku,
  - d) 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 uzavretou KZ, riešenie kolektívnych sporov, na zasadania odborových orgánov,
  - e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
  
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

### **Článok 18** **Náklady na kolektívne vyjednanie**

Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní, aby prispievali na kolektívne vyjednanie za účelom uzavretia KZ v sume á 1,66 EUR/zam. za rok. Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na kolektívne vyjednanie sa uhradza na účet odborovej organizácie a bude použitý na kolektívne vyjednanie. Odborová organizácia môže tieto prostriedky čerpať len po dohode so zamestnávateľom. V rámci hodnotenia plnenia záväzkov z KZ odborová organizácia informuje písomne zamestnávateľa o čerpaní daných prostriedkov.

## **Článok 19**

### ***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 dovoleniak na príslušný rok - § 111 ods. 1 ZP,
    - určenie hromadného čerpania dovolenky - § 111 ods. 2 ZP,
    - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 86 ods. 1 ZP,
    - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 87 ods. 1, 2, 4 ZP,
    - určenie začiatku a konca pracovného času - § 90 ods. 2, 9, 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 meškanie do práce - § 144a ods. 6 ZP,
    - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci - § 152 ods. 8 pís. a) ZP,
    - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie - § 152 ods. 8 pís. b) ZP,
    - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu - § 142 ods. 4 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:
    - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa - § 22 ods. 1 ZP,
    - 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 dôsledkov 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 v prípade zmeny,
    - 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 celkovo počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude

uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa pracovný pomer má rozviazať) - § 73 ods. 2 ZP,

- o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu - § 73 ods. 4 ZP,
- o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok, ako aj o jeho zmenách,
- o použití mzdových prostriedkov raz za polrok poskytovať rozbery, hospodárske a štatistické výkazy (P1-04) (do 30.6. a do 1.12),
- o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR,
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP - § 6 NV SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP.

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov - § 29 ZP,
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov - § 73 ods. 2 ZP,
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - § 59, 68 ZP,
- zavedenie pružného pracovného času - § 88 ods. 1 ZP,
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni - 93 ods. 3 ZP,
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ods. 2 ZP,
- zavádzanie noriem spotreby práce - § 133 ods. 3 ZP,
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie 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 EUR - §191 ods. 4 ZP,
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania - § 198 ods. 2 ZP,

d) umožniť odborovej organizácii kontrolu:

- nad stavom BOZP u zamestnávateľa - § 149 ods. 1 ZP,
- v oblasti pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ - § 239 ZP.

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 prac. školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu (§ 136 ZP).

## **Článok 20**

### **Závazky odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle čl. 14 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na 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 21**

### **Ochrana zdravia pri práci**

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 budúcich 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 vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
  - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárii,
  - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
  - f) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,



- g) 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,
- h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- i) poskytovať zamestnancom ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov bezplatné používanie potrebných OOP, umývacie, čistiacie, dezinfekčná prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
- j) OOP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- k) Vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OOP,
- l) Dbáť na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určiť zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

## **Článok 22**

### ***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 23**

### ***Zdravotnícka starostlivosť***

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
- b) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

## **Článok 24**

### ***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 25**

### ***Sociálny fond***

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelením vo výške 1 % a
  - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,25 %,
  - c) spolu vo výške 1,25 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (II. bod 7 KD a zák. 152/94 Z. z.).
2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

**Štvrtá časť**  
***Záverečné ustanovenia***

**Článok 26**  
***Záverečné ustanovenia***

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za 1. polrok najneskôr do 15. septembra a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia na webovom sídle KSK.

3. Táto KZ je vyhotovená v siedmych origináloch, z ktorých 4 sú určené pre zamestnávateľa a 3 pre odborovú organizáciu.

4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Rožňave dňa 31.12.2018

.....  
Mgr. Lucia Mihinová  
predsedníčka odborovej organizácie

.....  
PaedDr. Diana Košťálová  
riaditeľka školy