

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa **08.01.2020** medzi zmluvnými stranami:

základnou organizáciou **Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej priemyselnej škole elektrotechnickej**, Komenského 44, 040 01 Košice, zastúpenou Ing. Martou Greňovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie zo dňa 11.9.2005 a na základe plnomocenstva (ďalej odborová organizácia)

a

Strednou priemyselnou školou elektrotechnickou so sídlom v Košiciach, Komenského 44, zastúpenou Ing. Štefanom Krištínom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ).

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona 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. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 18.12.2019, ktorým výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Ing. Greňovú, predsedníčku odborovej organizácie.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2002 KSK. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 229, 230, 231 a 232 Zákonníka práce (ďalej ZP) ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej KZ) odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u 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, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- (2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí pracujú na čiastočný úväzok. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- (3) KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. **Jej účinnosť sa začína dňom 1. januára 2020 a končí dňom 31. decembra 2020.**

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 očísľujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2020. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5
Archivovanie kolektívnej zmluvy

- (1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31.12.2025.

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa – členov OZ s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia členov OZ dohodne predseda odborovej organizácie. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- (3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 8

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.
- (2) Zmluvné strany v spore o uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo v spore o plnení záväzku z KZ, ak daný spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na vyriešenie sporu, môžu po vzájomnej dohode 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.

Článok 9

Štrajk v spore o uzatvorenie KZ.

- (1) Ak nedôjde k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy po konaní pred zmierovateľom resp. zmierovacou komisiou a zmluvné strany nepostupujú podľa článku 8 ods. 2 tejto KZ, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzatvorenie KZ vyhlásiť štrajk.
- (2) Zamestnanci, ktorí pri vykonávaní verejnej služby vykonávajú pracovné činnosti v školách a školských zariadeniach si nemôžu právo na štrajk uplatniť, ak by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia obyvateľstva.

Článok 10

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy 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 (§ 13 ods.5 ZP). 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.

Článok 11

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:
- a) umožniť prístup k jednej telefónnej (faxovej) linke za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
 - b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
 - c) poskytnúť svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - d) poskytnúť priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času t. j. úpravu rozvrhu hodín pedagogickým zamestnancom – funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy 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 činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu (§ 136 ZP), najmä však:
- predseda ZO – max. 5 dní v roku
 - člen výboru Rady ZO SŠ – max. 10 dní v roku
 - člen orgánov OZ PŠaV na Slovensku – max. 8 dní v roku
 - člen výboru ZO – max. 2 dni v roku
 - člen komisie BOZ – max. 2 dni v roku

Článok 12

Zrážky členských príspevkov odborárov

- (1) 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 Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku číslo **SK35 7500 0000 0040 0788 6156 vo výške 1%** čistého mesačného príjmu vždy do 15-teho dňa v mesiaci.
- (2) 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 13

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať povinnosti vyplývajúce z § 238 a 239 ZP, § 7 zákona č. 138/2019 Z. z. a tejto KZ, najmä:
 - a) **informovať odborovú organizáciu o:**
 - tvorbe a čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu,
 - výpovedi alebo okamžitom zrušení pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana,
 - vydaní pracovného poriadku zamestnávateľa,
 - prijatí plánu dovolení na príslušný rok,
 - rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti pedagogických zamestnancov (ďalej len „základný úväzok“) v aktuálnom školskom roku,
 - vydaní pravidiel o ochrane práce (BOZP).
 - b) **informovať odborovú organizáciu najmä o:**
 - platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa (§ 238 ZP),
 - použití mzdových prostriedkov, ak o nich bude zamestnávateľ odborovou organizáciou požiadaný,
 - zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadení vlády SR,
 - opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP na pracovisku a o podmienkach poskytovania OOP,
 - zámeroch personálnych zmien,
 - 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 pracovný pomer rozviaže (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1,2 ZP).

c) prerokovať s odborovou organizáciou:

- 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 € (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, ak je ohrozená zamestnanosť, otázky sociálnej politiky, hygieny pracovného prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, za ktoré sa považuje zastavenie činnosti zamestnávateľa, opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania, ochrany zdravia (§ 237 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom,
- opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času, uvedeného vo vnútornom poriadku školy,
- vydanie vnútorného mzdového predpisu,
- vykonávanie periodických previerok BOZP,
- odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP,
- žiadosti žien – matiek detí do 10 rokov na úpravu ich pracovného času podľa možnosti zamestnávateľa,
- opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 27 ZP),
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP).

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

Článok 14

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 15

Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

- (1) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne

hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

- (2) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom.

TRETIA ČASŤ

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 16

Príplatky

- (1) Percentuálny podiel **príplatku za riadenie** riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ). Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.
- (2) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania **príplatok za zastupovanie** v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ). Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel **osobného príplatku** na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ spravidla na začiatku roka, alebo počas roka, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene rozpočtových opatrení. Zamestnancovi môže zamestnávateľ znížiť alebo odobrať priznaný osobný príplatok :
 - a) z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov,
 - b) ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný,
 - c) na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca,
 - d) v prípade nedostatku finančných prostriedkov.

- (4) Pracovníkom, ktorí pracujú vo viac ako jednozmennej prevádzke prislúcha **príplatok za zmenu** podľa § 13 zákona. Pre zamestnancov , ktorí pracujú v dvojjzmennej resp. trojjzmennej prevádzke určuje zamestnávateľ príplatok za zmenu podľa aktuálneho „**Vnútorného platového predpisu pre zamestnancov SPŠE Košice.**“
- (5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, **za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:**
- a) pedagogickému zamestnancovi **za činnosť triedneho učiteľa**, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
 - b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 2 x 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, (§ 13b OVZ),
 - c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi **za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca** alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 14%,
 - d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.
- (6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce **v noci, v sobotu, v nedeľu, alebo vo sviatok príplatok** podľa § 122 až § 123 zákona č. 311/2001 - Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len “Zákonník práce”). Pre zamestnancov sa príplatok určuje podľa aktuálneho „**Vnútorného platového predpisu pre zamestnancov SPŠE Košice.**“
- (8) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí **príplatok za profesijný rozvoj** v sume 6 %, resp. 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený. Ak bol pedagogickému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 priznaný kreditový príplatok, tento príplatok sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31.augusta 2026.
- (9) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí **príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca** a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po

dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec.

Článok 17

Náhrady

- (1) Výška náhrady príjmu, ak sa stal zamestnanec dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu, alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok je v období:
 - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 12,5% denného vymeriavacieho základu,
 - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 27,5% denného vymeriavacieho základu (Zákon č. 462/2003 Z.z. §8 ods.1 a 3).

Článok 18

Odmeny

- (1) Zamestnávateľ **môže** podľa §20 novely zákona - zákon č. 224/2019, poskytovať odmeny v rámci možností prideleného finančného rozpočtu určeného na platy:
 - a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností, alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- (2) Zamestnávateľ **vyplatí** zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku a 60 rokov veku** vo výške jeho funkčného platu podľa nasledovných kritérií. Zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii:
 - 0 až 1 rok: bude vyplatená odmena vo výške 25 % sumy jeho funkčného platu,
 - viac ako 1 rok až 3 roky: bude vyplatená odmena 50 % sumy funkčného platu,
 - viac ako 3 roky až 5 rokov: bude vyplatená odmena 75 % sumy funkčného platu,
 - viac ako 5 rokov: bude vyplatená odmena 100 % sumy funkčného platu.V prípade, ak je voči zamestnancovi vedené disciplinárne konanie, môže byť výška odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku znížená.

Článok 19

Náhradné voľno za prácu nadčas, náhrada za pohotovosť

- (1) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do troch mesiacov. Pedagogickí zamestnanci si môžu po dohode čerpať náhradné voľno v čase vedľajších a hlavných prázdnin, podľa pracovného poriadku zamestnávateľa a v súlade s plánom dovolení.
- (2) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle platných predpisov (§ 21 zákona).

Článok 20
Výplata platu

- (1) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, osobitná stupnica platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2020 o 10%.
- (2) Výplata platu sa realizuje raz mesačne po ukončení kalendárneho mesiaca, najneskôr do desiateho dňa nasledujúceho mesiaca. Plat zasiela zamestnávateľ na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- (3) Z dôvodu ochrany finančných prostriedkov určených na výplaty miezd zamestnancov pred odcudzením, si všetci interní zamestnanci zriadia osobné účty, na ktoré im bude zamestnávateľ zasielať plat v stanovenom výplatnom termíne.
- (4) Zamestnávateľ určí tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššom platovom stupni v príslušnej platovej triede, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7).

Článok 21
Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP 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 v sume :
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v ZP § 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) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvoch funkčných platov, ak požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 - (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
 - (5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 - (6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, podniková sociálna politika

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
 - d) zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm. c) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.
 - e) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - g) 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),
 - h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - i) poskytovať zamestnancom ochranný pracovný odev a ochrannú 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),
 - j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v

primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),

- l) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- o) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).
- p) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)

Článok 23

Kontrola odborovým 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 24
Zdravotnícka starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady (§30e ods. 16 zákona NR SR č.355/2007 Z.z)
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti **55 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55 %** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
 - d) umožniť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne v spolupráci so školskou psychologičkou a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebazpoznanie a riešenie konfliktov.
- (2) U zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do prvej a druhej kategórie, môžu vykonávať lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci aj lekári pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo (podľa §30 ods.8 zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia č. 355/2007 Z.z.).
- (3) Zamestnanec je podľa kategórie, do ktorej je zaradený povinný absolvovať preventívnu lekársku prehliadku vo vybranom zdravotníckom zariadení v zákonom stanovených lehotách spravidla v čase hlavných alebo vedľajších prázdnin

Článok 25 ¹
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **na základe jeho žiadosti** príspevok na rekreáciu vo výške **55% oprávnených výdavkov** (viď ďalej), najviac však v sume **275,00 eur ročne**.
- (2) Na poskytnutie príspevku musia byť splnené podmienky v zmysle internej Smernice o poskytnutí príspevku na rekreáciu zamestnancov:
- a) Zamestnanec je zamestnaný v pracovnom pomere (pri dohodách o pracovnej činnosti alebo o vykonaní práce, zamestnancovi tento príspevok nepatrí).
 - b) Pracovný pomer zamestnanca trvá ku dňu začatia rekreácie nepretržite najmenej 24 mesiacov.
 - c) Zamestnanec preukáže oprávnené výdavky najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa skončenia rekreácie (ku žiadosti o príspevok priloží účtovné doklady z ubytovacieho zariadenia – **originál** faktúry, výpis z osobného účtu potvrdzujúci úhradu faktúry, alebo doklad o úhrade z registračnej pokladne pri platbe v hotovosti). Uvedené účtovné doklady musia byť vystavené na meno zamestnanca.

¹ §152a Zákonníka práce 311/2001 Z. z. a Zákon 347/2018 Z.z.

- d) O príspevok na rekreáciu môže zamestnanec požiadať zamestnávateľa v kalendárnom roku aj viackrát, avšak s podmienkou uvedenou v ods. 1, Čl.25 tejto Kolektívnej zmluvy. V prípade, že zamestnanec požiada o príspevok na rekreáciu v mesiaci december, musí doručiť zamestnávateľovi žiadosť aj príslušné účtovné doklady najneskôr do 10. decembra príslušného kalendárneho roka.
 - e) Zamestnanec musí zamestnávateľa o príspevok písomne požiadať. Zamestnanec môže o príspevok požiadať v priebehu jedného kalendárneho roka len u jedného zamestnávateľa.
- (3) Príspevok na rekreáciu môže zamestnanec použiť na:
- a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania **na území Slovenskej republiky,**
 - b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie **najmenej na dve prenocovania** a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
 - c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
 - d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky **pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom;**
 - e) Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú aj preukázané výdavky zamestnanca **na manžela / manželku, vlastné dieťa, dieťa** zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí **sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.**
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov **v najbližšom výplatnom termíne** určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
- (5) Výdavky zamestnanca na rekreáciu, či dovolenku možno uplatniť len ak ide o rekreáciu spojenú s najmenej dvoma prenocovaniami – k tomu môže ísť aj o iné služby cestovného ruchu – stravovacie služby, kúpeľné služby, wellness, služby cestovných sprievodcov, organizované výlety a podobne.
- (6) Podmienkou je, že tieto služby museli byť poskytnuté na území Slovenskej republiky. Nie je možné uznať napríklad dovolenkový pobyt zaplatený v slovenskej cestovnej kancelárii, ale realizovaný v zahraničí.
- (7) Zamestnávateľ môže poskytnúť matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 26

Dovolenka a pracovný čas, prekážky v práci

- (1) Základná výmera dovolenky je podľa vyššej kolektívnej zmluvy platnej pre roky 2019 - 2020 päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi,

ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, resp aj pre zamestnancov, ktorí dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa starajú o dieťa.

- (2) Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce (učiteľov a vychovávateľov vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (3) Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
- (4) U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36,25 hod. týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý pravidelne vykonáva prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke je 35 hodín.
- (5) Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom (§ 84 ZP).
- (6) Prekážky v práci: Pri vážnych prevádzkových dôvodoch, akými sú mimoriadna odstávka vykurovania v budove školy, alebo jej súčasťou v zimnom období z dôvodu poruchy na vykurovacom zariadení, alebo počas mimoriadnych prázdnin žiakov z dôvodu kalamity v čase zimných a jarných prázdnin, pre ktoré zamestnávateľ nemôže pridelovať zamestnancovi prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej si zamestnanci môžu čerpať náhradné voľno alebo dovolenku, ak im na ich čerpanie vznikol nárok. Ak zamestnancovi nevznikol nárok na dovolenku alebo nemá náhradné voľno, patrí mu náhrada mzdy v zmysle § 142 zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce).

Článok 27

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie (obedy), zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti (v školskej jedálni), s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. V prípade dôchodcov - bývalých zamestnancov školstva im môže zamestnávateľ poskytnúť stravovanie v rámci kapacitných možností školskej jedálne.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva svojim interným zamestnancom na stravovanie z vlastného rozpočtu sumou vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách
- (4) Zamestnávateľ prispieva uvedeným percentom na jedno odobraté hlavné jedlo denne (obed alebo večera). V prípade zamestnanca, ktorý pracuje v nočnej zmene (vychovávateľ alebo vrátnik v ŠI) poskytne zamestnávateľ príspevok podľa KZ čl. 26 ods. (3) a (4) tak, aby sa súčet odobratých obedov a večerí v príslušnom mesiaci rovnal počtu odpracovaných dní v mesiaci.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok uvedený v odseku 3, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť spôsob stravovania zamestnancov zabezpečený zamestnávateľom.

- (6) Externí zamestnanci a dôchodcovia, ktorí ukončili pracovný pomer platia stravné s réžiou.

Článok 28

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii v súlade s potrebami školy a školského zariadenia.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavretú príslušnú dohodu so zamestnávateľom, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy podľa § 140 ZP. Pedagogickým zamestnancom, ktorí získavajú alebo zdokonaľujú svoje profesijné kompetencie potrebné na štandardný výkon pedagogickej činnosti poskytne pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
- najviac päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom vzdelávaní podľa zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
 - ďalších najviac päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
 - pracovné voľno podľa čl. 28 odseku 2 písm. a) alebo b) čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec za podmienok určených riaditeľom. Dobu čerpania pracovného voľna určuje riaditeľ spravidla na dobu, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka školy alebo školského zariadenia.

Článok 29

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej DDP) v roku 2020 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na doplnkovom dôchodkovom sporení a odpracoval u zamestnávateľa minimálne 12 mesiacov, mesačne prispievať a odvádzať príspevok do DDS poisťovne, spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 1,00 Eur.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
- (4) Výška príspevku sa znižuje na polovicu, ak zamestnanec má pracovný pomer na kratší pracovný čas, v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času.
- (5) Nárok na príspevok zaniká:
- nástupom zamestnanca na rodičovskú dovolenku,
 - zamestnancovi, ktorý má pracovný pomer na kratší pracovný čas v rozsahu menej ako polovicu ustanoveného týždenného pracovného času.

Článok 30
Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že v zmysle KZ vyššieho stupňa pre rok 2020 sa výška sociálneho fondu určuje ako súčet povinného prídeltu a ďalšieho prídeltu v celkovej výške 1,15% zo súhrnu hrubých platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii **v prílohe B**, ktorá je súčasťou tejto KZ.

PIATA ČASŤ

Záverečné ustanovenia

Článok 31

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie KZ budú polročne vyhodnocovať na spoločnom rokovaní zmluvných strán. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže požiadať o spoločné rokovanie, zmenu alebo doplnenie tejto KZ.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Košiciach dňa 8. januára 2020

základná organizácia OZ
Ing. Marta Greňová – predseda ZO OZ

štatutárny zástupca zamestnávateľa
Ing. Štefan Krištín – riaditeľ školy

Prílohami tejto KZ je:

- A. Plnomocenstvo
- B. Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii
- C. Plán dovolení zamestnancov na SPŠE Košice na rok 2020

Príloha A

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia OZPŠaV pri Strednej priemyselnej škole elektrotechnickej, Komenského 44, 040 01 Košice na základe uznesenia výboru ZOOZ, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Martu Greňovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2020, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2020 v mene našej základnej organizácie.

Košice, 18.12.2019

.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Košice, 18.12.2019

.....
Marta Greňová

Príloha B

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich 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 použitia SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa číslo účtu **SK18 8180 0000 0070 0019 0803**.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (7) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- (8) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedná za zamestnávateľa hospodárka školy a predseda základnej organizácie odborového zväzu školy.

Článok 2

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

- (1) Príspevok zo sociálneho fondu **na úhradu pohostenia** v reštauračnom zariadení, alebo vo vlastných priestoroch školy na spoločných posedeniach (začiatok a koniec školského roka, Deň učiteľov, Vianoce) pre interných zamestnancov školy do výšky max. 40,- € na osobu/rok. Uvedený príspevok na úhradu pohostenia na spoločnom posedení pri príležitosti Dňa učiteľov a Vianoc patrí aj bývalým pedagogickým zamestnancom školy, ktorí sú poberateľmi starobného dôchodku a SPŠE Košice bola ich posledným zamestnávateľom. Pohostenie na spoločnom posedení pri príležitosti Dňa učiteľov môže byť poskytnuté aj externým pedagogickým zamestnancom pracujúcim v príslušnom školskom roku na dohodu o pracovnej činnosti, zamestnancom na materskej, prípadne rodičovskej dovolenke a partnerom zo spoločnosti T-Systems, ktorí sa podieľajú na duálnom vzdelávaní.

K zúčtovaniu príspevku pre bývalých pedagogických zamestnancov školy (dôchodcov), externých pedagogických zamestnancov, zamestnancov na materskej, či rodičovskej dovolenke a partnerov zo spoločnosti T-Systems priloží zamestnávateľ zoznam prítomných podpísaný štatutárnym zástupcom školy, ktorým zamestnávateľ prispel zo sociálneho fondu na pohostenie. Tento príspevok bude zúčtovaný v zmysle platnej legislatívy.

- (2) **Doprava do zamestnania a späť.** Zamestnancom, ktorí dochádzajú do zamestnania z okolia Košíc a ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond, sa vyplatí **príspevok na cestovné** na základe predložených cestovných lístkov na cestovné do zamestnania za bežný mesiac v zmysle platnej legislatívy. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca. Príspevok sa bude vyplácať mesačne, len za odpracované dni. V prípade zmeny cestovného sa zvýšené náklady musia preukázať cestovným lístkom a táto zmena bude akceptovaná od prvého dňa nasledujúceho mesiaca.
- (3) Príspevok zo sociálneho fondu na použitie rekreačného, prípadne vzdelávacieho zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom **na zvyšovanie vzdelávania, resp. profesijný rozvoj** pre interných pedagogických a odborných zamestnancov vrátane stravy – nepeňažné plnenie maximálne do výšky max. 25 Eur / osoba / rok.
- (4) Nepedagogickým zamestnancom bude adekvátne v rovnakej sume zvýšený finančný príspevok na regeneráciu pracovnej sily podľa čl. 2, bod (5).
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **v mesiaci december 2020** jednorazový príspevok zo sociálneho fondu vo výške **max. 120,- € / osoba** (presná výška príspevku sa určí podľa aktuálneho zostatku na účte sociálneho fondu ku 30.11.)

v zmysle zákona o sociálnom fonde č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov tomu zamestnancovi, ktorý má so zamestnávateľom ku dňu 1.12. príslušného kalendárneho roka uzatvorenú pracovnú zmluvu (neplatí pre DoVP alebo DoPČ). **Tento príspevok môže byť poskytnutý len 1x ročne úmerne k počtu odpracovaných mesiacov v kalendárnom roku na základe platnej pracovnej zmluvy.** Zamestnanci, ktorí v priebehu roka ukončia pracovný pomer uzatvorený na dobu neurčitú z dôvodu odchodu do starobného, invalidného dôchodku, prípadne pred odchodom na materskú (MD), alebo rodičovskú dovolenku (RD), majú nárok na výplatu alikvotnej čiastky zo sociálneho fondu podľa bodu 3, Prílohy č. 2 úmerne k počtu odpracovaných mesiacov v príslušnom roku. Príspevok vyplatí zamestnávateľ na **základe predloženej žiadosti** na tlačive, ktoré poskytne zamestnávateľ svojim zamestnancom a zároveň priloží príslušné doklady (potvrdenia), ktoré potvrdzujú účel použitia príspevku zo sociálneho fondu. Túto žiadosť s prílohami predloží zamestnanec na PaM **pred ukončením** pracovného pomeru. Príspevok bude vyplatený zamestnancovi spolu so mzdou v mesiaci ukončenia (prerušenia) pracovného pomeru. Príspevok sa nevypláca počas materskej a rodičovskej dovolenky.

Príspevok sa použije na tieto účely:

- príspevok **na dopravu do zamestnania a späť** na základe potvrdenia o úhrade za mesačný (štvrtročný, ročný) lístok alebo za „elektronickú peňaženku“ na MHD Košice, prímestskú autobusovú, alebo železničnú dopravu. Pri ročnom predplatnom cestovnom poskytne zamestnávateľ príspevok najviac za 10 mesiacov v roku,
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily – **oblasť športu** (napr. vstupné na kúpalisko, plaváreň, lístok na lyžovanie, korčuľovanie, relaxačné centrum, sauna, masáž, solná jaskyňa alebo iné športy, ďalej vstupné na športové podujatia a pod.),
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily – **oblasť kultúry** (napr. vstupné na kultúrne podujatia, do divadla, do kina, na koncert, ďalej vstupné do hradov a zámkov, jaskýň a pod.),
- príspevok zamestnancovi na **doplňkové dôchodkové sporenie** nad rámec príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť (III. pilier),
- **príspevok na rekreáciu, dovolenkový pobyt** tuzemský, alebo zahraničný alebo **na kúpeľnú liečbu** zamestnanca,
- ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti zamestnancov - (vzdelávanie sa v kurzoch, knihy, CD, DVD).

Príspevok zo sociálneho fondu sa bude vyplácať spolu so mzdou v termíne výplaty **za mesiac december**. Zamestnanec požiada **písomne do 30.11.** zamestnávateľa (prostredníctvom úseku PaM) o vyplatenie príspevku na tlačive, ktoré poskytne zamestnávateľ svojim zamestnancom a zároveň priloží príslušné doklady (potvrdenia), ktoré potvrdzujú účel použitia príspevku zo sociálneho fondu. Výška príspevku zo sociálneho fondu závisí od finančného zostatku sociálneho fondu v príslušnom roku a môže byť upravené (znížená), v prípade jeho čerpania podľa bodov 4 až 6, tejto prílohy.

Pri nevyčerpaní stanoveného príspevku zo sociálneho fondu (**max. 120,- € / rok**) z dôvodu nepredloženia dokladov do 30.11. kalendárneho roka, resp. po predložení nesprávnych, alebo neúplných dokladov zo strany zamestnanca, nie je možné nevyčerpanú zostatkovú sumu vyplatiť zamestnancovi v nasledujúcom roku.

- (6) Príspevok vo výške **330,- €** na základe žiadosti **pri úmrtí** najbližšieho člena rodiny t.j. manželka, syn alebo dcéra. V prípade syna alebo dcéry sa príspevok poskytne len vtedy, ak sa títo pripravujú na ďalšie povolanie, t.j. študujú na dennom štúdiu. V prípade úmrtia zamestnanca, ktorý má so zamestnávateľom uzatvorenú pracovnú zmluvu (neplatí pre DoVP alebo DoPČ) škola poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo výške **500,- €** najbližšiemu pozostalému.
- (7) Príspevok **pri živelnnej pohrome** vo výške max. **330,- €** na základe písomnej žiadosti zamestnanca s fotodokumentáciou udalosti (neplatí pre DoVP alebo DoPČ). Za živelnú pohromu na účely tohto príspevku sa bude považovať povodeň, záplava, víchrica, úder blesku, požiar a výbuch, krupobitie, zosuv pôdy, zrútenie skaly alebo zemín, zosuv lavíny a zemetrasenie. Tento príspevok slúži výhradne na obnovenie, resp. zabezpečenie bývania zamestnanca po živelnnej pohrome za predpokladu, že si túto živelnú udalosť neprivodil zamestnanec sám svojím konaním.
- (8) Príspevok pri narodení dieťaťa **vo výške 200,- €**, ktorý bude poskytnutý len jednému zamestnancovi na základe žiadosti zamestnanca pri narodení dieťaťa, ktoré sa dožilo najmenej 28 dní (neplatí pre DoVP alebo DoPČ). Zamestnanec ku žiadosti o príspevok priloží kópiu rodného listu dieťaťa.

Osobitne dohodnuté podmienky:

Sociálny fond patrí rovnako všetkým interným zamestnancom, ktorí sa podieľali na jeho tvorbe. Ak bol zamestnanec v priebehu roka práceneschopný dlhšie ako 1 mesiac (4 týždne) nepretržite, resp. začal alebo ukončil materskú, alebo rodičovskú dovolenku počas roka, príspevok podľa bodu 3 sa upraví úmerne k počtu úplných odpracovaných mesiacov.

Príspevok zo sociálneho fondu sa neposkytne zamestnancovi, ktorý skončil pracovný pomer na vlastnú žiadosť (s výnimkou tých zamestnancov, ktorí odchádzajú do starobného, alebo invalidného dôchodku), alebo mu zamestnávateľ nepredĺžil pracovnú zmluvu na dobu určitú, alebo pri výpovedi zo strany zamestnávateľa.

Novoprijatí zamestnanci počas skúšobnej doby nemajú nárok na výplatu príspevku zo sociálneho fondu. Po uplynutí skúšobnej doby im však prislúcha aj pomerná časť príspevku, ktorého výška je daná počtom odpracovaných mesiacov od nástupu do zamestnania v príslušnom kalendárnom roku.

Táto podmienka platí pre body 3, 4, 5 a 6.

V prípade neospravedlnenej absencie zamestnanca je príspevok zo sociálneho fondu krátený, t. j. príspevok nebude vyplatený za mesiac / mesiace, v ktorom mal zamestnanec neospravedlnenú absenciu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

.....
odborová organizácia

.....
zamestnávateľ



CENTRUM ODBORNÉHO VZDELÁVANIA
PRE AUTOMATIZÁCIU,
ELEKTROTECHNIKU
A INFORMAČNÉ TECHNOLOGIE



Stredná priemyselná škola elektrotechnická, Komenského 44, 040 01 Košice

Študijné odbory: 2561M Informačné a sieťové technológie 2675 M Elektrotechnika 3918 M Technické lýceum
2563 Q Počítačové systémy

SPRÁVA

o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu za rok 2019

| | |
|--|-------------------|
| Zostatok z roku 2018: | 5 749,59 € |
| Celkový objem HM na tvorbu SF v roku 2019: | 1 277 594,25 € |
| Tvorba SF 2019 /1,15%/ | 14 692,33 € |
| Vrátenie z r.2018 (nesprávny výpočet - príspevok na kultúru) | 65,00 € |
| Tvorba SF za 1/2019 až 12/ 2019 | 14 692,33 € |
| Čerpanie SF za rok 2019 | 12 724,88 € |
| Zostatok na účte SF k 31.12.2019 | 7 782,04 € |
| Rozpis čerpania SF v roku 2019 | |
| 1. Príspevky na cestovné, kultúru, šport (podľa KZ) | 9 980,00 € |
| 2. Príspevky na spoločný obed (podľa KZ) | 2 744,88 € |
| Výdavky spolu: | 12 724,88 € |
| Zostatok na účte SF k 31.12.2019: | 7 782,04 € |

Vypracovala : Mária Jurková – hospodárka školy

Ing. Štefan Krištín
riaditeľ školy

Plán dovoleník na rok 2020 sa vydáva podľa ust. §111 Zákonníka práce a Pracovného poriadku SPŠE Košice, po prerokovaní so ZO OZ pri SPŠE Košice pre:

- pedagogických zamestnancov SPŠE Košice a ŠI pri SPŠE Košice
- nepedagogických zamestnancov SPŠE Košice a ŠI pri SPŠE Košice
- zamestnancov Školskej jedálne SPŠE Košice

Vzhľadom na špecifické podmienky v školstve si zamestnanci budú dovolenky čerpať v mimo vyučovacom čase, t.j. v čase prázdnin žiakov. **Ak má zamestnanec nadpracované hodiny (náhradné voľno), bude v čase prázdnin čerpať prednostne toto náhradné voľno, prípadne dovolenku, ak mu na jej čerpanie vznikol nárok.**

Vo vyučovacom čase môžu čerpať dovolenku:

A) zamestnanci, s ktorými je uzavretá pracovná zmluva na dobu určitú, ak to umožní vyučovací proces, resp. prevádzka školy,

B) ostatní zamestnanci len výnimočne so súhlasom riaditeľa školy, prípadne jeho povereného zástupcu, ktorý schvaľuje dovolenku nepedagogickým zamestnancom a zamestnancom školskej jedálne SPŠE.

Riaditeľ školy môže podľa prevádzkových podmienok určiť čerpanie dovolenky zamestnancom, s ktorými je uzavretá pracovná zmluva na dobu určitú, aj na dni v čase vyučovania.

Súhlas na čerpanie dovolenky, príp. náhradného voľna sa musí vyžiadať na predpísanom tlačíve **pred** nástupom na dovolenku, resp. pred čerpaním náhradného voľna!

Na základe dohody zamestnávateľa s pedagogickými zamestnancami školy určuje zamestnávateľ čerpanie náhradného voľna a dovolenky na rok 2018 pre pedagogických zamestnancov v čase prázdnin žiakov:

| Prázdniny | Termín | Počet dní |
|------------|---------------------|---------------|
| Zimné | 2.1. – 7.1.2020 | 3 |
| Polročné | 3.2.2020 | 1 |
| Jarné | 2.3. – 6.3.2020 | 5 |
| Veľkonočné | 9.4. – 14.4. 2020 | 2 |
| Letné | 1.7. - 31.8.2018 | 44 |
| Jesenné | 29.10. – 30.10.2020 | 2 |
| Vianočné | 23.12. – 31.12.2020 | 5 |
| | Spolu: | 62 dní |

Povinné čerpanie NV alebo D pre pedagogických zamestnancov:

| | |
|---|---------------|
| 1. zimné prázdniny (2.1. a 3.1.2020) | 2 dni |
| 2. jarné prázdniny (5.3. - 6.3.2020) | 2 dni |
| 3. veľkonočné prázdniny (9.4.2020) | 1 deň |
| 4. letné prázdniny (6.7. - 21.8. 2020) | 35 dní |
| 5. jesenné prázdniny (30.10.2020) | 1 deň |
| <u>5. zimné prázdniny (28.12. - 31.12.2020)</u> | <u>4 dni</u> |
| Spolu: | 45 dní |

Poznámka: V prípade, že zamestnanec nevykonával nadčasovú prácu v uvedenom období, počet dní čerpania NV sa zníži na základe individuálnej dohody zamestnanca so zamestnávateľom.

Predpokladaný dátum otváracej porady pred začiatkom školského roka 2020/2021 je v pondelok 24.8.2020. Až do tohto dňa si pedagogickí zamestnanci môžu čerpať náhradné voľno alebo dovolenku, pokiaľ im na ich čerpanie vznikol nárok.

Ak zamestnanec má nevyčerpané náhradné voľno, príp. dovolenku z predchádzajúceho roka, postupuje takto:

- a) **ak zamestnanec má nevyčerpané dni náhradného voľna** – v čase vedľajších aj hlavných prázdnin čerpá tieto dni náhradného voľna, až potom čerpá dovolenku
- b) **ak má zamestnanec zostatok dovolenky z predchádzajúceho kalendárneho roka** – vyčerpá ich na začiatku kalendárneho roka a **po dohode s riaditeľom školy** si môže čerpať ďalšie dni dovolenky počas letných prázdnin, prípadne počas konania odbornej praxe žiakov (spravidla posledné dva týždne v máji).
- c) **ak zamestnanec nemá dostatočný počet dní dovolenky počas letných prázdnin** a nemá ani náhradné ani pracovné voľno:
 1. bude na pracovisku vykonávať práce, ktoré mu určí zamestnávateľ, resp. na ktorých sa dohodne so zamestnávateľom
 2. môže čerpať neplatené voľno

Určenie čerpania dovolenky na rok 2020 pre nepedagogických zamestnancov a zamestnancov ŠJ:

- **15 alebo 20 dní** počas letných prázdnin (podľa toho, či má zamestnanec 5 alebo 6 týždňov dovolenky)

- **zostávajúcu časť dovolenky** – počas vedľajších prázdnin po dohode s riaditeľom školy, prípadne s hospodárkou školy, vedúcou ŠJ, alebo ZRŠ.

Určenie celoškolskej dovolenky v roku 2020:

Riaditeľ SPŠE Košice po prerokovaní so ZO OZ pri SPŠE Košice určuje celoškolskú dovolenku v roku 2020 takto:

- **zimné prázdniny 2.1.a 3.1.2020** – dovolenku čerpajú všetci zamestnanci školy (budova školy bude zatvorená) – **2 dni**.
- **jarné prázdniny 5.3. a 6.3.2020** - dovolenku čerpajú všetci zamestnanci školy (budova školy bude zatvorená) – **2 dni**.
- **veľkonočné prázdniny 9.4.2020 (štvrtok)** – dovolenku čerpajú všetci zamestnanci školy (budova školy bude zatvorená) – **1 deň**.
- **letné prázdniny – 20.7.2020 až 31.7.2020** dovolenku čerpajú všetci zamestnanci školy (budova školy bude zatvorená) – **10 dní**.
- **jesenné prázdniny 30.10.2020** - dovolenku čerpajú všetci zamestnanci školy (budova školy bude zatvorená) – **1 deň**.
- **zimné prázdniny, 28.12.2020 až 31.12. 2020** – dovolenku čerpajú všetci zamestnanci školy (budova školy bude zatvorená) – **4 dni**.

Spolu: _____ 20 dní

.....
odborová organizácia

.....
zamestnávateľ