



ŠKOLSKÝ INTERNÁT, POVAŽSKÁ 7, 040 11 KOŠICE

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2021

Košice, 2021

O B S A H

Časť/článok	Názov	Strana
Prvá časť	Úvodné ustanovenia	3
Článok 1	Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy	3
Článok 2	Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa	4
Článok 3	Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy	4
Článok 4	Zmena kolektívnej zmluvy	4
Článok 5	Archivovanie kolektívnej zmluvy	5
Článok 6	Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou	5
Druhá časť	Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy	5
Článok 7	Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť	5
Článok 8	Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu	9
Článok 9	Odstupné a odchodné	9
Článok 10	Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie	10
Článok 11	Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe	10
Článok 12	Pracovný čas zamestnancov	11
Článok 13	Dovolenka na zotavenie	11
Tretia časť	Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán	12
Článok 14	Obdobie sociálneho zmieru a jeho porušenie	12
Článok 15	Riešenie kolektívnych sporov	12
Článok 16	Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a Vybavovanie ich sťažností	12
Článok 17	Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie	13
Článok 18	Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti	13
Článok 19	Závazky odborovej organizácie a zamestnávateľa	15
Článok 20	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	16
Článok 21	Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP	17
Článok 22	Zdravotnícka starostlivosť	17
Článok 23	Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov	18
Článok 24	Stravovanie	18
Článok 25	Starostlivosť o kvalifikáciu	19
Článok 26	Sociálny fond	20
Štvrtá časť		20
Článok 27	Záverečné ustanovenia	20
Príloha 1	Plnomocenstvo	21
Príloha 2	Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu	22

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2021

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Školskom internáte Považská 7, Košice, IČO: 45768200, zastúpenou Mgr. Ivanou B e l e j o v o u, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl.2, ods.2, písm. B), bod 1, stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 16.12.2020 (ďalej len odborová organizácia)

a

Školským internátom Považská 7, Košice, so sídlom Považská 7, 040 11 Košice, IČO:0060682, zastúpeným Ing. Danou Roškovou, riaditeľkou ŠI (ďalej len zamestnávateľ).
nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Z. z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 16.12.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Ivanu Belejovú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 16.12.2020 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 2.9.2008. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školského internátu, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere 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 pracovného pomeru. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021 a končí 31. decembra 2021.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako dodatok ku KZ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7,9,10 a 27 a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote do 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 30 dní od jej uzavretia. Spôsob oboznámenia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľkou Školského internátu. Z oboznámenia sa z obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke pri splnení zákonných podmienok **príplatok za zmenu** v sume **5%** platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ).

2. Osobný príplatok

- Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľka na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- Zamestnávateľ určí výšku poskytovaného osobného príplatku zamestnancovi na začiatku kalendárneho roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
- Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže zmeniť v prípade, ak zamestnanec nedodrží nasledujúce podmienky na poskytnutie osobného príplatku :
 - trvale dosahovanie veľmi dobrých pracovných výsledkov,

- kvalitné plnenie pracovných úloh vo väčšom rozsahu oproti ostatným zamestnancom,
 - neporušenie pracovnej disciplíny a pracovného poriadku organizácie,
 - iniciatívne prispievanie k skvalitneniu pracovných podmienok, pracovného prostredia a k celkovému plneniu úloh organizácie, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.
- Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
 - Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní aj kritéria, ktoré tvoria prílohu č.7 platného Pracovného poriadku ŠI.
 - Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok najmenej vo výške dohodnutej na dohodovacom konaní so zriaďovateľom.

3. Príplatok za riadenie

Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľke určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).

Zamestnávateľ vyplatí mesačne, v súlade s § 8 OVZ, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce **príplatok za riadenie** vo výške určenej v platnom Pracovnom poriadku vedúcim zamestnancom vo funkciách :

- vedúca prevádzkových činností
- zástupkyňa riaditeľky pre pedagogickú činnosť
- vedúca stravovacej prevádzky .

4. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

- Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
- Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ. /§ 16 – príplatok za prácu v noci, §17- Príplatok za prácu v sobotu/nedeľu a § 18-príplatok za prácu vo sviatok/
- Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania.

5. Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP.

6. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

- Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu (§ 17 OVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP.
- Na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku (§ 95 ZP). Príplatok sa poskytne zamestnancovi, ktorý nastúpil na zmenu v deň pracovného pokoja.

7. Príplatok za prácu vo sviatok

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

8. Plat za prácu nadčas

- Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%.
- Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.6, 7 a 8 tohto článku (§ 19 OVZ).

9. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne dohodli na **čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok alebo za prácu nadčas**, patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu za každú hodinu práce vo sviatok alebo práce nadčas hodina náhradného voľna.

10. Odmeny

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku a 60 rokov veku**, ak za posledných 6 mesiacov mu nebolo právoplatne uložené písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny **vo výške:**

- 50 % jeho funkčného platu, ak súhrn opätovne uzavretých pracovných pomerov u zamestnávateľa trvá viac ako 5 rokov,
- 70 % jeho funkčného platu, ak súhrn opätovne uzavretých pracovných pomerov u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov,
- 100 % jeho funkčného platu, ak súhrn opätovne uzavretých pracovných pomerov u zamestnávateľa trvá viac ako 15 rokov,

Opätovne uzavretý pracovný pomer je v súlade s § 48 ods. 3 ZP.

Zamestnávateľ **môže** zamestnancovi vyplatiť **odmenu**, ak za posledných 6 mesiacov mu nebolo právoplatne uložené písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny za:

- kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy,
- prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení v mesiaci jún,
- prácu pri príležitosti vianočných sviatkov v mesiaci december (§ 20 OVZ).

- Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi, vrátane jej výšky, písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.11.2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods, 1 písm. g) OVZ v sume 100 eur. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plyní skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plyní výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výpláte za mesiac november 2021.
- Za účelom objektívneho určovania výšky odmeny zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní aj kritéria, ktoré tvoria prílohu č.7 platného Pracovného poriadku ŠI.

11. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

Príplatok za profesijný rozvoj bude riešený v zmysle §14 písm. e OVZ a §32 písm. g OVZ.

12. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

- 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. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

13. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca 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, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

14. Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla bude riešený v súlade s vnútorným interným predpisom o určení podmienok poskytovania príplatku za vedenie služobného motorového vozidla a za starostlivosť o služobné motorové vozidlo v platnom znení (§ 14b OVZ).

15. Príplatok za zastupovanie

- 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 prvého odseku 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.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr posledný deň v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na jeden osobný účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky v SR, ktorý si vyberie zamestnanec a na účet DDS.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne, na dohode o zrážkach zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého príjmu, najneskôr posledný deň v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca poskytnúť mu preddavok na plat medzi výplatnými termínmi v termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú (§ 130 ods.3 ZP).
6. V zmysle § 121 ods.4 ZP zamestnávateľ nebude preplácať mzdu za prácu nadčas v mesiaci, v ktorom došlo k práci nadčas, ale až pri čerpaní náhradného voľna v danom mesiaci, najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

Článok 9

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) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku

dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru **o d s t u p n é n a d r o z s a h** uvedený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume:

- jedného funkčného platu.
2. Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru **dohodou** zo strany zamestnávateľa z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) právny nárok na **o d s t u p n é n a d r o z s a h** uvedený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume
- jedného funkčného platu ak pracoval u zamestnávateľa menej ako 30 rokov,
 - dvoch funkčných platov ak pracoval u zamestnávateľa najmenej 30 rokov.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi po splnení zákonných podmienok uvedených v § 76a ods. 1 Zákonníka práce pri prvom ukončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, príp. invalidný dôchodok **o d c h o d n é n a d r á m e c** uvedený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce, v sume:
- jedného funkčného platu ak pracoval u zamestnávateľa menej ako 30 rokov,
 - dvoch funkčných platov ak pracoval u zamestnávateľa najmenej 30 rokov.
4. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods.1.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je z objemu zúčtovaných platov u zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere:
- **do 5 rokov** 2 % z hrubej mzdy zamestnanca,
 - **od 5 do 10 rokov** 3 % hrubej mzdy zamestnanca,
 - **od 10 rokov vo výške** 4 % z hrubej mzdy zamestnanca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do Doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevok na DDS.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife

platovej triedy, 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 ods. 4 OVZ).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je pracovný čas 36,25 hodín týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách alebo v nepretržitej prevádzke, je pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa, po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu (§ 84 ZP).
3. Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska za podmienok stanovených v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.
4. Zmluvné strany sa dohodli na nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času u zamestnancov zaradených v profesiách vrátnik, pomocná sila v kuchyni, kuchárka.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom po vyčerpaní dovolenky čerpať neplatené voľno.
3. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna s náhradou jeho funkčného platu.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14
Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

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 výluky, pri splnení zákonných podmienok, stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení zákona č. 564/2009 Z. z. a podmienok, uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk je 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 15
Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, prípadne spor o plnenie záväzku z KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že 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 MPSV a R SR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na MPSV a R SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16
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 KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
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 internom predpise organizácie tak, aby každá

sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP).

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 povinností vyplývajúcich z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje po dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádzať náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) možnosť telefonovania, faxového alebo počítačového spojenia, vrátane využívania internetu bezplatne,
 - a) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovno-právnej, kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, riešenie kolektívnych sporov, na zasadanie odborových orgánov a pod.,
 - b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti, za účelom zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu (§ 138 ZP), a to :
 - predsedovi ZO – 5 dní v roku,
 - členovi výboru ZO – 2 dni v roku,
 - členovi komisie BOZP – 2 dni v roku.

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

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

- A) vyžiadať predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch :**
- a) vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - b) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - c) prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - d) na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - e) vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - f) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),

- g) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- h) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- i) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- j) odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
- k) určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- l) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- m) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ môže zamestnancovi pridelať prácu, pri ktorých sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- n) určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č. 152/94 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov)

B) písomne, zápisnicou z porady vedenia informovať odborovú organizáciu najmä :

- a) o prechode práv a povinností pracovno-právnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým (o dátume prechodu, dôvode prechodu, pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)),
- b) možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
- d) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- e) pri hromadnom prepúšťaní: o dôvodoch, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a ods.4 ZP),
- g) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
- h) zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP),
- i) použití mzdových prostriedkov (poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy (P-1-04);

C) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- a) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- b) opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),

- d) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- e) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- f) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- g) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),
- h) umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
- i) rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8, písm. c) ZP),
- j) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- k) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- l) požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP),
- m) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- n) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, otázky sociálnej politiky, hygieny pracovného prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, opatrenia na predchádzanie úrazom a chorobám z povolania, ochrany zdravia (§ 237 ZP),
- o) zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
- p) určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- q) plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.);

D) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti:

- nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§ 149 ods. 1 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- *v oblasti dodržiavania pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie, doklady (§ 239 ZP).*

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmluvný vzťah so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmluvného vzťahu z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (pracovné porady) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

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) zabezpečovať potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky (ďalej len OOPP), udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) sústavne preukázateľne oboznamovať s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - d) 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),
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
 - f) vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - g) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, podľa pracovno-právnych predpisov, bezplatne potrebné OOPP,
 - i) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom obuv alebo odev podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu,
 - j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny,

- k) OOPP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- l) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia
- m) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať jeho dodržiavanie,
- n) kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu,
- o) umožňovať vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

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

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ODS. 3) zák. č. 138/2019 Z. z.),
- d) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno z dôvodov a v rozsahu uvedených v § 141 ods.2 ZP. V súlade s § 141 ods.6 ZP určuje, že v prípade ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v ods. 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor,
- e) **výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti** zamestnanca je v období od prvého dňa dočasnej práceneschopnosti do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 ods. 2 zákona 462/2003 Z.z.), ak sa stal zamestnanec dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám pozitím alkoholu alebo v dôsledku požitia iných návykových látok, má zamestnanec nárok na

náhradu príjmu vo výške 25% náhrady príjmu podľa § 8 ods. 1 zákona 462/2003 Z. z. od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, v zmysle § 138 ZP poskytnúť zamestnancom v deň darovania krvi pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania rekreačných zariadení Zväzu organizovanie rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zásad vlastnej ZO v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreáciu pre zamestnancov – členov ZO a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok, možností a záujmu zamestnancov zabezpečí pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreáciu, vrátane detskej rekreácie.
3. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke max. 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. V prípade, že vlastné stravovacie zariadenie neprevádzkuje, zabezpečí zamestnávateľ zamestnancom stravné lístky. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnanec, ktorý je z akéhokoľvek dôvodu neprítomný v práci, nemá nárok na odobratie stravy, ani na príspevok na stravovanie.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancom aj zo sociálneho fondu, v zmysle zákona 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov, sumou **0,20 €** na jedno hlavné jedlo.

5. V prípade žiadosti zamestnanca o diétne stravovanie doloženej písomným odporúčaním ošetrojúceho lekára poskytujúceho špecializovanú zdravotnú starostlivosť v odbore vnútorné lekárstvo (gastroenterológia, diabetológia, klinická imunológia a alergiológia, kardiológia a pod. (ďalej len „ošetrojúci lekár“)) a chirurgia mu bude umožnené využívanie sprostredkovateľskej formy stravovania - gastrolístky. Ošetrojúci lekár v písomnom odporúčaní uvedie, na aké časové obdobie odporúča zamestnancovi diétne stravovanie. Zamestnanec predkladá potvrdenie ošetrojúceho lekára každoročne v auguste, ktoré platí na celý rok od začiatku septembra do konca augusta nasledujúceho roka.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov (§ 153-155 ZP).
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho pedagogického zamestnanca.
4. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
5. Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 26
Sociálny fond

1. Sociálny fond je tvorený povinným prídedom vo výške 1 % a ďalším prídedom vo výške, 0,5% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných na výplatu za bežný rok (zák. 152/94 Z. z.).
2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Článok 27
Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov tejto KZ vykonávať polročne a to do 15. septembra príslušného roka za I. polrok a do 15. februára nasledujúceho roka za celý rok.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom, čo potvrdzujú svojimi podpismi.

V Košiciach dňa 13.1. 2021

.....
za odborovú organizáciu
(podpis, pečiatka)

.....
za zamestnávateľa
(podpis, pečiatka)

S p l n o m o c n e n i e

Základná organizácia odborového zväzu zamestnancov školstva a vedy na Slovensku pri Školskom internáte na Považskej č. 7 v Košiciach, IČO: 45768200, na základe uznesenia výboru ZOOZ, č.2, zo dňa 16.12.2020, ktorý je aj štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Ivanu Belejovú, predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2021, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2021 v mene našej základnej organizácie.

Košice, 16.12.2020

.....
za Výbor ZOOZ

Splnomocnenie prijímam.

V Košiciach dňa 16.12.2020

.....
Mgr. Ivana Belejová

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Sociálny fond je fond, ktorý vytvára zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov v rozsahu a za podmienok ustanovených zákonom.
2. Školský internát Považská 7 Košice (ďalej len zamestnávateľ) tvorí sociálny fond (ďalej len „SF“) v rozsahu a za podmienok v zmysle zákona č.152/1994Z.z. v znení neskorších predpisov o sociálnom fonde v platnom znení.
3. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v pôsobnosti zamestnávateľa a uplatňujú sa vo vzťahu ku všetkým zamestnancom zamestnávateľa vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme.
4. O tvorbe a použití SF rozhoduje zamestnávateľ v súlade s platnou legislatívou. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.: SK03 8180 0000 0070 0018 5932, vedenom v štátnej pokladnici.
6. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu podľa skutočne vyplatených plátov. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční najneskôr do päť dní po dni, v ktorom bol plat vyplatený. Zúčtovanie prostriedkov SF za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
7. Zamestnávateľ je povinný všetky výdavky zo SF odsúhlasiť s odborovou organizáciou.
8. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho roka.
9. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedná vedúca prevádzkových činností menovaná zamestnávateľom a predseda odborovej organizácie.

Článok 2
Rozpočet sociálneho fondu na rok 2021

Predpokladaný príjem do SF za rok 2021	
a) povinný prídela za rok 2021 vo výške 1 %	4 290,00 €
b) ďalší prídela dohodnutý v KZ vo výške 0,5 %	2 145,00 €
c) zostatok na účte SF k 31.12.2020	6 665,09 €

S P O L U	13 100,09 €
Výdavky zo SF na rok 2021	
a) stravovanie	2 126,60 €
b) sociálnu výpomoc nenávratná	200,00 €
c) dary - kytice	90,00 €
- poukážky	1 075,00 €
d) príspevok na DDS	945,00 €
e) exkurzno-vzdelávacie zájazdy	5 000,00 €
f) kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	1 720,00 €
g) rezerva	1 943,49 €

S P O L U	13 100,09 €

Článok 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne príspevok ako nepenažné plnenie každému zamestnancovi na stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov a to vo výške 0,20 € na jedno odobraté hlavné jedlo (obed alebo večera) za odpracovanú pracovnú zmenu. O počte vydaných jedál vedie zamestnávateľ evidenciu.

2. Príspevok na sociálnu výpomoc- nenávratná

ŠI po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi:

a) Príspevok na veniec pri úmrtí zamestnanca 80 €

b) Príspevok pri úmrtí rodinného príslušníka 70 € (manželka, manžel, nezaopatrené dieťa)

Sociálna výpomoc nie je nárokovateľná a v prípade dostatočnej výšky finančných prostriedkov na účte SF sa poskytuje v odôvodnených prípadoch, na základe písomnej žiadosti zamestnanca a príslušných písomných dokladov, ktorú predloží predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

3. Dary

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v pracovnom pomere zo SF dary po preukázaní nároku:

- a) zamestnancovi pri dovŕšení 50, 60-tého roku života poskytnú príspevok vo výške 15 € na zakúpenie kytice alebo darčekového predmetu,
- b) pri prvom odchode do dôchodku poskytnú príspevok vo výške 15 € na zakúpenie kytice alebo darčekového predmetu,
- c) pri príležitosti vianočných sviatkov a ukončenia kalendárneho roka poskytnú zamestnávateľ pre všetkých zamestnancov školského internátu príspevok v celkovej výške do 25 €/na zamestnanca na nepeňažný dar vo forme nákupnej poukážky.

Uvedený príspevok zo SF zamestnávateľa sa bude priamoúmerne krátiť:

- u novoprijatých zamestnancov v priebehu kalendárneho roka sa poskytnutie príspevku úmerne kráti 1/12 za každý neodpracovaný mesiac,
- zamestnancom, ktorí v priebehu roka nastúpia do zamestnania po skončení rodičovskej dovolenky, resp. v priebehu roka nastúpia na rodičovskú dovolenku alebo iné prerušenia výkonu práce – výkon verejnej funkcie,
- zamestnancom pracujúcim na kratší pracovný čas sa príspevok bude krátiť pomernou čiastkou k rozsahu kratšieho pracovného času,
- pri poskytnutí uvedeného príspevku, zamestnávateľ poskytne príspevok zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere zamestnávateľa najmenej 3 mesiace.

4. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ prispeje zo SF zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom poistení alebo o doplnkovom dôchodkovom sporení čiastkou 3 € mesačne.

5. Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradíť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoľovanie zamestnancov cca 5.000 €. Doprava sa zabezpečí pri účasti zamestnancov vtedy, ak kapacita autobusu bude vyťažená aspoň na 55 %. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

6. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na slávnostné ukončenie školského a kalendárneho roka pre všetkých zamestnancov do výšky max. 20,- € na osobu, vianočné posedenie 20 € na osobu.

Článok 4

Záverčné ustanovenia

1. Podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov sú všetky plnenia, ktoré zamestnávateľ poskytne zamestnancovi z prostriedkov SF, s výnimkou príspevku na stravovanie, poskytnuté v rámci § 152 Zákonníka práce, zdaňované jednotnou sadzbou dane vo výške 19%. Stravovanie poskytnuté nad rámec stanovený § 152 Zákonníka práce predstavuje

v zmysle § 5 ods. 2 citovaného zákona zdaniteľné príjmy, ktoré sú zdaňované sadzbou dane 19%.

2. Zmluvné strany vyhlasujú, že tieto zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu si prečítali a súhlasia s ich obsahom, čo potvrdzujú svojimi podpismi.

V Košiciach dňa 13. januára 2021

.....
za odborovú organizáciu
(podpis, pečiatka)

.....
za zamestnávateľa
(podpis, pečiatka)