

Stredná odborná škola informačných technológií, Tajovského 30 975 90  
Banská Bystrica

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**NA ROK 2022-2023**

V súlade s čl. 36 písm. g) Ústavy Slovenskej republiky a v súlade s § 2 ods. 3a  
Zákona o kolektívnom vyjednávaní č. 2/1991 Zb. zo dňa 4. 12. 1990, v znení Zákona  
č. 519/1991 Zb.,

zamestnanci Strednej odbornej školy informačných technológií, Tajovského 30,  
Banská Bystrica zastúpení Odborovou organizáciou, v mene ktorej vystupuje  
predseda

Mgr. Janette L u n e v o v á

a

Stredná odborná škola informačných technológií, Tajovského 30, Banská Bystrica

zastúpená riaditeľom

Ing. Štefanom Baloghom

**uzatvárajú túto**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2022-2023**

# Prvá časť

## Úvodné ustanovenia

### Článok 1

#### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z § 7 ods.6 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 11.4.2022 ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Lunevová Janette, predsedkyňu základnej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 11.04.2022 tvorí prílohu č.3 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 26.6.1991. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto Zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka "ZOVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 skratka „KZVS“.

### Článok 2

#### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

### 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.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.mája 2022 a končí dňom 30. apríla 2023.

## **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 "doplnok ku KZ" a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku kolektívnej zmluve zmeniť ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2022. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## **Článok 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti t.j. do 31.decembra 2028.

## **Článok 6**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (2) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný oboznámiť s KZ (§ 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 riadenie**

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného.
- (2) 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 zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

## **2. Príplatok za zmennosť**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

- a) v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť mesačne 1,923 % t.j. 10,0€ platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3. zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov podľa § 13.
- b) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne patrí príplatok za zmennosť mesačne 1,923 % t.j. 10,0€ platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3. zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov podľa § 13.

## **3. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

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 10% 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, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

## **4. 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 .

### **5. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122b ods.1.

### **6. Príplatok za prácu vo sviatok**

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

### **7. 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.4,5,6.

### **8. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku**

- (1) 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.
- (2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .
- (3) 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 náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

### **9. Osobný príplatok**

Výšku osobného príplatku rieši vnútorný mzdový predpis.

- (1) Zamestnávateľ využije účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.(§ 10 OVZ).
- (2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 4 % zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude postupovať podľa smernice o plate.

### **10. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca**

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu, (§64 ods.2 písm. a)
  - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
  - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
  - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
- (9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

#### **11.Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

- (1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
- (2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) 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.

## 12. Odmeny

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu vo výške:

- a) najmenej 50% funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov
- b) 100% funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov

## Článok 8

### Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

## 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 b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí **odstupné** vo výške:
  - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej dva roky menej ako päť rokov
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej päť rokov menej ako desať rokov
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej dvadsať rokov
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí **odstupné** vo výške:
  - a) Dvojnásobku jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval menej ako dva roky
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej dva roky menej ako päť rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov



- e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej dvadsať rokov
- (3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, a ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po skončení zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné** v sume:
- a) jedného funkčného platu nad rozsah § 76a ods.1 ZP,
  - b) zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné**, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení v sume jedného funkčného platu nad rozsah § 76a ods.2 ZP.

## 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) v roku 2022 je najmenej 2 % z funkčného platu zamestnanca, ktorý má uzavreté DDS.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje od 1.1.2022 za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že dohodnutú sumu príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

## Článok 11

### Pracovný čas zamestnancov

- (1) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ v roku 2018 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- (2) Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má v roku 2022 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy.

## Článok 12

### Dovolenka na zotavenie

- (1) V zmysle KZVS 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) Zamestnancovi, ktorý si v kalendárnom roku nemohol vyčerpať celú výmeru dovolenky, pre prekážky v práci na strane zamestnanca prípadne zamestnávateľa, zamestnávateľ umožní vyčerpať 5 dní dovolenky v nasledujúcom kalendárnom roku.

## Článok 13

### Platené voľno

#### **1. Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení**

- a) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

#### **2. Narodenie dieťaťa zamestnancovi**

Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť.

#### **3. Sprevádzanie**

- a) rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie  
pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času
- b) zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy  
pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku.

#### **4. Úmrtie rodinného príslušníka**

- a) pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb
- b) pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb
- c) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb

## **5. Svadba**

Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na dva dni na účasť na vlastnej svadbe.

## **6. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm c). Zákonníka práce**

- a) **na jeden deň** v druhom polroku 2022 v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- b) **na dva dni** v kalendárnom roku na regeneráciu pracovnej sily. Toto pracovné voľno môže byť čerpané len v čase školských prázdnin a v čase keď žiaci nemajú vyučovanie. Pracovné voľno nie je možné čerpať počas školského vyučovania a v čase keď sú žiaci ubytovaní v školskom internáte.

Uvedené pracovné voľná budú poskytnuté ak to budú umožňovať prevádzkové dôvody a žiadosť bude potvrdená priamym nadriadeným.

Uvedené pracovné voľno je možné vyčerpať do 31.12.2022.

# **Tretia časť**

## **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

### **Článok 13**

#### **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok na riešenie kolektívneho sporu, tj. štrajk alebo výluku v zmysle zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných ľudských práv a slobôd tým nie je obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru pri nedodržaní postupu uvedeného v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, tj. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

### **Článok 14**

#### **Riešenie kolektívnych sporov**

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

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

## **Článok 15**

### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.4 ZP).

## **Článok 16**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
- a) jednu miestnosť č. 301, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárnym orgánom,
  - b) telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
  - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
  - d) svoje rokovacie miestnosti za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, na zasadnutia odborových orgánov, členské a slávnostné schôdze,
  - e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, na preukázateľnú účasť.

## Článok 17

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

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

a) **Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou** v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

a) **písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - b) o dôvodoch prechodu,
  - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),

- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
  - pri hromadnom prepúšťaní o
    - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
    - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
    - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
    - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
    - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
  - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods.4 ZP),
  - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
  - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);
- b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
  - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
  - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
  - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
  - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
  - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
  - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
  - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlivené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci

- a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP ),
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
  - zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
  - určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
  - plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- c) **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 18**

### **Záväzky odborovej organizácie**

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

## **Článok 19**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č.309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z, o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
  - a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto

- konceptie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
  - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,
  - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
  - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
  - f) 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),
  - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
  - h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu ( 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
  - i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
  - j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
  - k) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
  - l) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
  - m) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
  - n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

## **Článok 20**

### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP



- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
  - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
  - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,
  - f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

## **Článok 21**

### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- b) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 40% denného vymeriavacieho základu zamestnanca
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 65% denného vymeriavacieho základu (§8/462/2003Z.z., KZVS).

## **Článok 22**

### **Služby poskytované zamestnávateľom**

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe písomnej žiadosti motorové vozidlo pre potreby zamestnanca za podmienky, že zamestnanec uhradí zamestnávateľovi náklady podľa smernice o používaní motorového vozidla v dohodnutom termíne.

Prevádzkovať vozidlo v tomto prípade bude osoba, ktorá je na to oprávnená.

## Článok 23

### Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaných na pracovnú cestu. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec , ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie :
  - a) podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení – výdajná školská jedáleň
  - b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi podľa výberu finančný príspevok na stravovanie v sume najmenej 55% podľa § 152 ods.3(minimálnej hodnoty 2,11 a 0,43€ zo sociálneho fondu ) zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu formou home office.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % celkovej 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 umožniť stravovanie zamestnancov vo vlastnej výdajnej školskej jedálni aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca v prípadoch:
  - a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ktoré netrvá celý deň
  - b) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca
  - c) umožniť sa stravovať zamestnancom , ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie, na jedno hlavné jedlo, aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

## Článok 24

### Príspevok na rekreáciu zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152a ZP poskytnúť zamestnancom , ktorých pracovný pomer trvá ku dňu rekreácie najmenej 24 mesiacov príspevok na rekreáciu maximálne vo výške 55 % oprávnených výdavkov , najviac v sume 275 eur za kalendárny rok . Spôsob a postup upravuje Smernica o príspevkoch na rekreáciu a rekreačné poukazy.

## Článok 25

### Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a 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.
- (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 profesijnom rozvoji,
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
  - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného 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.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje vypracovať Plán kontinuálneho vzdelávania zamestnancov podľa §35 ods.9 Zákona č.317 Zb. a oboznámiť s ním zamestnancov na Pedagogickej rade.

## **Článok 26**

### **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - a. povinným prídelom vo výške 1% a
  - b. ďalším prídelom vo výške 0,05%zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
  - c. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet v ČSOB č. účtu 10006 -76319050/7500 príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).
- (2) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku v prílohe č.2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

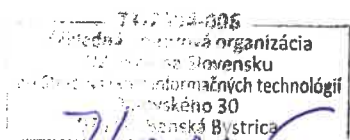
## Štvrtá časť

### Záverečné ustanovenia

#### Článok 27

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 31. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Banskej Bystrici dňa 27.4.2022.



Mgr. Janette Lunevová  
predsedkyňa ZO OZ

STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA  
INFORMAČNÝCH TECHNOLOGIÍ  
975 90 BANSKÁ BYSTRICA  
Tajovského 30

Ing. Stefan Balogh  
riaditeľ SOŠ IT

## Príloha č. 2 - dodatok k KZ pre rok 2023

### Zásady pre poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu na rok 2023 v SOŠ IT, Tajovského 30, Banská Bystrica

Povinný prídelenie do SF je podľa zákona č.152/1994 § 3 odst.1 o SF a KZ na rok 2023 vo výške 1,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok podľa zákona č.553/2003 Z .z.

#### Tvorba sociálneho fondu

Zostatok k 1.1.2023	10.140,12 €
Predpokladaná tvorba v r.2022	13.912,00 €
<b>Spolu:</b>	<b>24.052,12 €</b>

#### Rozpočet

1/ príspevok na stravu	7.000,00 €
2/ príspevok na sociálne výpomoci	1.500,00 €
3/ príspevok za odpracované roky	30,00 €
4/ príspevok na kultúrno-spoločenské akcie	9.500,00 €
5/ príspevok na ďalšiu realizáciu soc.politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov	4.500,00 €
6/ ostatné výdavky	1.522,12 €
<b>Spolu:</b>	<b>24.052,12 €</b>

#### Čerpanie sociálneho fondu

##### 1/ Príspevok na stravu

**Rozpočet :** 7.000,00 €

Na rok 2022 sa stanovuje príspevok na jedno hlavné jedlo 0,43 €.

##### 2/ Príspevok na sociálnu výpomoc

**Rozpočet** 1.500,00 €

Príspevok na sociálnu výpomoc sa vypláti zamestnancovi:

a/ jednorazová sociálna výpomoc:

pre okamžité riešenie základných životných potrieb nezaopatrených detí vo výške 40 € na jedno dieťa. Príspevok je možné vyplátiť vtedy, ak priemerný mesačný príjem na jedného člena rodiny v predchádzajúcom roku

bol menší ako 135 €.

b/ príspevok na špeciálne zdravotné výkony :

ošetrovanie chrupu, príspevok na okuliare, operácia očí  
Príspevok sa vypláca vo výške 50% z ceny zdravotného výkonu, najviac do výšky 100 € po predložení dokladu o úhrade.  
Príspevok je možné čerpať 1x za 3 roky.

c/ príspevok na detskú zdravotnú rekreáciu

Príspevok je 20 € na jedno dieťa po predložení dokladov od lekára.

d/ príspevok na preklopenie veľmi ťažkej finančnej situácie z dôvodu dlhotrvej PN, ktorá presiahne nepretržite minimálne 2 mesiace.

Príspevok bude poskytnutý vo výške 150 € na zamestnanca 1x ročne a to len v prípade poklesu čistého mesačného príjmu. Je potrebné doložiť PN, kde bude vyznačené začatie a ukončenie PN.

e/ príspevok na lieky pri zvlášť ťažkom ochorení

Príspevok bude poskytnutý vo výške 150 € na zamestnanca 1x ročne. Je potrebné doložiť fotokópiu lekárskeho potvrdenia o liečbe a doklad o úhrade ceny liekov.

f/ príspevok pri úmrtí člena rodiny

Príspevok sa vypláca zamestnancovi pri úmrtí člena rodiny. Za člena rodiny sa považuje manžel, manželka a nezaopatrené dieťa. Príspevok sa vypláca po predložení fotokópie úmrtného listu vo výške 170 €.

**3/ Príspevok za odpracované roky**

**Rozpočet**

**30,00 €**

Príspevok za odpracované roky sa vypláca zamestnancom, ktorí sú zamestnaní v organizácii nepretržite nasledovne:

odpracované roky	príspevok
20	30 €
25	40 €
30	50 €
35	60 €
40	70 €
45	80 €

#### **4/ Príspevok na kultúrno-spoločenské akcie**

**Rozpočet** **9.500,00 €**

Príspevok je určený na organizované akcie z príležitosti MDŽ, Dňa učiteľov, ukončenie školského a kalendárneho roka.

#### **5/ Príspevok na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

**Rozpočet** **4.500,00 €**

Príspevok sa použije na nákup darčkových poukážok vo výške 50,0 € pre každého zamestnanca .

#### **6/ Ostatné výdavky**

**Rozpočet** **1.522,12 €**

Finančné prostriedky budú použité na zakúpenie nealkoholických nápojov zamestnancom pre spotrebu na pracovisku.

V prípade, že čerpanie finančných prostriedkov zo SF podľa jednotlivých rozpočtových kapitol prevýši respektíve nebude vyčerpaný je možné, aby správca fondu dal súhlas na presun finančných prostriedkov medzi jednotlivými kapitolami. Prioritou čerpania finančných prostriedkov je príspevok na stravovanie a príspevok za odpracované roky.

Banská Bystrica 14.3.2023

**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA  
INFORMAČNÝCH TECHNOLOGIÍ**

975 90 BANSKÁ BYSTRICA  
Tajovského 30

.....  
Ing. Štefan Balogh  
riaditeľ SOŠ IT

73-2304-006  
Základná odborová organizácia  
OZ PŠaV na Slovensku  
pri Strednej škole informačných technológií  
Tajovského 30  
975 90 Banská Bystrica

.....  
Mgr. Janette Lunevová  
predsedníčka ZO OZ

## Príloha č. 2 - dodatok k KZ pre rok 2024

### Zásady pre poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu na rok 2024 v SOŠ IT, Tajovského 30, Banská Bystrica

Povinný prídelenie do SF je podľa zákona č.152/1994 § 3 odst.1 o SF a KZ na rok 2023 vo výške 1,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok podľa zákona č.553/2003 Z .z.

#### Tvorba sociálneho fondu

Zostatok k 1.1.2024	7.864,02 €
Predpokladaná tvorba v r.2022	14.446,00€
<b>Spolu:</b>	<b>22.310,02 €</b>

#### Rozpočet

1/ príspevok na stravu	7.000,00 €
2/ príspevok na sociálne výpomoci	1.500,00 €
3/ príspevok za odpracované roky	30,00 €
4/ príspevok na kultúrno-spoločenské akcie	8.500,00 €
5/ príspevok na ďalšiu realizáciu soc.politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov	4.500,00 €
6/ ostatné výdavky	780,02 €
<b>Spolu:</b>	<b>22.310,02 €</b>

#### Čerpanie sociálneho fondu

##### 1/ Príspevok na stravu

**Rozpočet :** **7.000,00 €**

Na rok 2022 sa stanovuje príspevok na jedno hlavné jedlo 0,43 €.

##### 2/ Príspevok na sociálnu výpomoc

**Rozpočet** **1.500,00 €**

Príspevok na sociálnu výpomoc sa vyplatí zamestnancovi:

a/ jednorazová sociálna výpomoc:

pre okamžité riešenie základných životných potrieb nezaopatrených detí vo výške 40 € na jedno dieťa. Príspevok je možné vyplatiť vtedy, ak priemerný mesačný príjem na jedného člena rodiny v predchádzajúcom roku



bol menší ako 135 €.

b/ príspevok na špeciálne zdravotné výkony :

ošetrenie chrupu, príspevok na okuliare, operácia očí  
Príspevok na vyplatí vo výške 50% z ceny zdravotného výkonu, najviac do výšky 100 € po predložení dokladu o úhrade.  
Príspevok je možné **čerpať 1x za 3 roky.**

c/ príspevok na detskú zdravotnú rekreáciu

Príspevok je 20 € na jedno dieťa po predložení dokladov od lekára.

d/ príspevok na preklopenie veľmi ťažkej finančnej situácie z dôvodu dlhotrvajúcej PN, ktorá presiahne nepretržite minimálne 2 mesiace.

Príspevok bude poskytnutý vo výške 150 € na zamestnanca 1x ročne a to len v prípade poklesu čistého mesačného príjmu. Je potrebné doložiť PN, kde bude vyznačené začatie a ukončenie PN.

e/ príspevok na lieky pri zvlášť ťažkom ochorení

Príspevok bude poskytnutý vo výške 150 € na zamestnanca 1x ročne. Je potrebné doložiť fotokópiu lekárskeho potvrdenia o liečbe a doklad o úhrade ceny liekov.

f/ príspevok pri úmrtí člena rodiny

Príspevok sa vyplatí zamestnancovi pri úmrtí člena rodiny. Za člena rodiny sa považuje manžel, manželka a nezaopatrené dieťa. Príspevok sa vyplatí po predložení fotokópie úmrtného listu vo výške 170 €.

**3/ Príspevok za odpracované roky**

**Rozpočet**

**30,00 €**

Príspevok za odpracované roky sa vyplatí zamestnancom, ktorí sú zamestnaní v organizácii nepretržite nasledovne:

odpracované roky	príspevok
20	30 €
25	40 €
30	50 €
35	60 €
40	70 €
45	80 €

#### **4/ Príspevok na kultúrno-spoločenské akcie**

**Rozpočet** **8.500,00 €**

Príspevok je určený na organizované akcie z príležitosti MDŽ, Dňa učiteľov, ukončenie školského a kalendárneho roka.

#### **5/ Príspevok na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

**Rozpočet** **4.500,00 €**

Príspevok sa použije na nákup darčkových poukážok vo výške 50,0 € pre každého zamestnanca .

#### **6/ Ostatné výdavky**

**Rozpočet** **780,02 €**

Finančné prostriedky budú použité na zakúpenie nealkoholických nápojov zamestnancom pre spotrebu na pracovisku.

V prípade, že čerpanie finančných prostriedkov zo SF podľa jednotlivých rozpočtových kapitol prevýši respektíve nebude vyčerpaný je možné, aby správca fondu dal súhlas na presun finančných prostriedkov medzi jednotlivými kapitolami. Prioritou čerpania finančných prostriedkov je príspevok na stravovanie a príspevok za odpracované roky.

Banská Bystrica 14.2.2024

**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA  
INFORMAČNÝCH TECHNOLOGIÍ**  
975 90 BANSKÁ BYSTRICA  
Tajovského 30

.....  
Ing. Štefan Balogh  
riaditeľ SOS IT

71-2304-006  
Základná odborová organizácia  
OZ 757/ na Slovensku  
pri Strednej škole informačných technológií  
Tajovského 30  
975 90 Banská Bystrica

.....  
Mgr. Janette Lunevová  
predsedníčka ZO OZ