Kolektívna zmluva

Uzatvorená dňa 27.08. 2024 medzi zmluvnými stranami:

Nová organizácia čabelkovcov , zastúpená Mgr. Andreou Lukáčiovou, predsedníčkou odborovej organizácie, splnomocnencom pre kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 22.08. 2024

a

Spojená škola, Námestie sv. Martina 5, 908 51 Holíč, zastúpená PaedDr. Jaroslav Krajčovič, PhD. , riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ).

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. O združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a plnomocenstva zo dňa 22.08. 2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Andreu Lukáčiovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 22.08. 2024 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 24.03. 2021, s účinnosťou od 01.09.2021. 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 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023-224 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231 a 232 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 ako aj všeobecné podmienky a záväzky o oblasti pracovnoprávnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.09.2024 . Účinnosť článkov KZ končí dňom 30.06. 2027.

(4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej 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 doplnkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

Článok 6

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich úsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti 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 len ministerstvo)

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

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnanca a vybavenie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP).

Článok 10

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 §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

a) priestory pre činnosť odborovej organizácie,

b) priestor na zverejňovanie svojich informácií,

c) používanie kopírovacieho zariadenia,

d) použiť telefónnu linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,

e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§137 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie na školenie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 3 dni v roku

- členovia výboru ZO 1 deň v roku

(3) zamestnávateľ umožní prítomnosť zástupcu OZ na rokovaní gremiálnych porád, pokiaľ sa na nich prejednávajú otázky zamestnanosti, hospodárskej a finančnej situácie na škole.

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č.ú IBAN SK04 7500 0000 0040 1779 8950, vo výške 0,5 % čistej mzdy člena OZ vždy do 15. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca. Ak nedôjde k písomnej dohode o zrážkach zo mzdy zo strany zamestnancov, členské príspevky podľa uvedených kritérií odvádza odborová organizácia.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom podľa článku 7 odst. 1 tejto KZ.

(2) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

Tretia časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a KZVS

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KZVS čl. II. Ods. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.5 ZP zamestnávateľ v roku 2024 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne. Rozvrhnutie pracovného času všetkých zamestnancov je po schválení OZ súčasťou Pracovného poriadku.

(2) Zamestnávateľ môže umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 14

Dovolenka

(1) Základná výmera dovolenky v roku 2024 je 5 týždňov. Dovolenka o výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

(2) Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods.3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 15

Odchodné a odstupné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume :

a*) jedného* jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov

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

c) *trojnásobku* jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

d) *štvornásobku* jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné podľa § 76 ods.1 ZP a to vo výške:

a) *jedného* jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky

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

c) *trojnásobku* jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) *štvornásobku* jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) *päťnásobku* jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať a viac rokov.

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po **vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok**, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume 2 funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho 2 funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 16

Príplatky, odmeny

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom :

a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %
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 24%, (§ 13 b OVZ),

(2) Príplatok za zastupovanie: Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvislo dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok vo výške príplatku za riadenie zastupovaného zamestnanca.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti v oblasti odmeňovania za prácu nadčas vyplývajúce mu z právnych predpisov a podľa článku 19/1 tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku v sume 60% jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

(7) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

(8) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príspevok na dentálne a očné ošetrenie vo výške 50 € ročne.

(9) Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa §14ods. e zákona 553/2003 Z.z.**:** Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,

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.

(10) Príplatok za profesijný rozvoj 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.

(11) 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.

(12) Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

(13) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

(14) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

(15) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

Štvrtá časť

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov

Článok 17

Platové podmienky, vývoj platov

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov a zákona č. 318/2018 Z.z.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým 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 18

Výplata platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 19

Náhradné voľno za prácu nadčas

(1) Náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z.z. a nariadenia vlády SR č. 238/2004 Z.z. o rozsahu vyučovacej a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov v znení neskorších predpisov a úprav.

Za jednu hodinu práce nadčas sa považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok:
a) pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok, alebo
b) vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok.
Pedagogickí zamestnanci si môžu po dohode čerpať náhradné voľno v čase vedľajších a hlavných prázdnin.

Článok 20

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1)Rešpektujúc KZVS Čl. II. Odst. 6 sa zmluvné strany dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2024 je najmenej 2,5 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však 2,5 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

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

Článok 21

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy .

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny . Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 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 aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu a iná starostlivosť o zamestnancov

(1) Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje odborová organizácia pre svojich členov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP, prípadne jej zvyšovanie podľa § 154-155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(3) Členovia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy majú nárok na bezplatnú právnu ochranu a poradenskú službu a na zastupovanie pred súdmi vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

Článok 23

Záväzky zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z 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)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP)

- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§88 ods.1 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 90 ods. 10 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 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 prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití (zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b) informovať odborovú organizáciu najmä:
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
b) o dôvodoch prechodu
c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 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. 8 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní
a) o dôvodoch hromadného prepúšťania
b) o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
c) o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
d) o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
e) o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods.2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§73 ods. 2 a 4 ZP)
- o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu a na konci roka za celý rok; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov. (§ 229 ods. 1,2 ZP)

Piata časť

Sociálny fond

Článok 24

Tvorba sociálneho fondu

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a ďalšieho prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom vo výške 1,25% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 25

Použitie sociálneho fondu

(1) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152 z 31.5. 1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov z znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR č. 315/2005 Z.z.

(2) Pre tvorbu a čerpanie SF v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zmluvnými stranami.

Šiesta časť

Článok 30

Záverečné ustanovenia

(1) Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali a súhlasia s jej obsahom.

(4) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

(5) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.

(6) Táto KZ je uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru OZ.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Holíči dňa 27.08. 2024

Nová organizácia
čabelkovcov OZ PŠaV
IČO: 50 86 56 25

.....

Mgr. Andrea Lukáčiová

Predseda ZO OZ PŠaV

Spojená škola
Námestie sv. Martina 5, Holíč
IČO:53638611 DIČ:2121531214
tel.: 034/668 2445 , 034/668 2004

.....

PaedDr. Jaroslav Krajčovič, PhD.

riaditeľ Spojenej školy Holíč

DODATOK č. 1

Ku Kolektívnej zmluve na rok 2024

medzi

Spojenou školou

A

Základnou organizáciou Nová organizácia Čabelkovcov OZ PŠaV

Spojená škola a ZO Nová organizácia Čabelkovcov sa dohodli na zmene znenia Kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi Spojenou školou, zastúpenou riaditeľom SŠ a Základnou odborovou organizáciou, zastúpenou predsedníčkou Novej organizácie čabelkovcov (ďalej len „Kolektívna zmluva"), uzatvorenej dňa 27.8. 2024, na základe ustanovenia článku 4 bod 1 Kolektívnej zmluvy.

Článok 1

Predmet dodatku

1) V časti „Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a KZVS" sa na základe znenia článku 2 bod 5 KZVS doplňuje znenie článku 14 o bod 3 v nasledujúcom znení: *Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna v období od 1.7. 2025 do 31.12. 2025 podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.*

Článok 2

Záverečné ustanovenia

1) Dodatok č.1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2024 je vyhotovený v dvoch originálochz toho jeden je pre zamestnávateľa a jeden pre ZO Nová organizácia čabelkovcov.
2) Dodatok č.1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2024 vzniká prejavením súhlasu s celým jeho obsahom, s jeho podpísaním zástupcami zmluvných strán a platí do 31.12. 2025
3) Dodatok č.1 ku Kolektívnej zmluve nadobudne platnosť dňom podpisu.
4) Ďalšie ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktorá nadobudla účinnosť dňa 27.8. 2024 sa nemenia, zostávajú v platnosti a sú naďalej účinné.

V Holíči, 26. 9. 2025

Nová organizácia
čabelkovcov OZ PŠaV
IČO: 50 86 56 25

Predseda Nová organizácia
čabelkovcov

Spojená škola
Námestie sv. Martina 5, Holíč
IČO:53638611 DIČ:2121531214
tel.: 034/668 2446 , 034/668 2004

PaedDr. Jaroslav Krajčovič, PhD
riaditeľ SŠ Holíč