

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2022

Kolektívna zmluva na rok 2022

uzavretá medzi Strednou odbornou školou technickou a agropotravinárskou –Múszaki, Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakközépiskola, Okružná 61 v Rimavskej Sobote , zastúpenou jej riaditeľkou Ing. Dagmar Vašovou a Základnou organizáciou odborového zväzu PŠaV na Slovensku pri Strednej odbornej škole technickej a agropotravinárskej –Múszaki, Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakközépiskola , Okružná 61 v Rimavskej Sobote , zastúpenou jej predsedom Bc. Ľubomírom Antalom.

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 2/1991 Zb. stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 28.3.2022 , ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Bc. Ľubomíra Antala, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 31.augusta 2014. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu 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 Zákoník 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 kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

(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, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácu prácu, alebo tele 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. apríla 2022 a skončí 31. decembra 2022.

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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 25 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

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

Článok 6 ***Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou***

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania a zverejniť ju na www stránke školy.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

(3) 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

Stupnice platových taríf, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Stupnice platových taríf

Od 1. januára 2022 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme nebudú zvyšovať.

- a) Od 1.1.2022 sa zvýši u pedagogických zamestnancoch funkčný plat len o percenta za odpracované roky podľa zákona o výkone vo verejnom záujme
- b) **Príplatok za riadenie**

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.

(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 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia, jeho zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

Príplatok za zastupovanie

(1) 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.

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

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 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, pís. b 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 24%,

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 napr. dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok najmenej v čiastke 1,25 € za každú odpracovanú hodinu (§ 123 odst.1 ZP)

Príplatok za prácu v sobotu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu príplatok v čiastke 1,61 € za každú odpracovanú hodinu (§ 122a ZP)

Príplatok za prácu v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v nedeľu príplatok v čiastke 3,22 € za každú odpracovanú hodinu (§ 122b ZP)

Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia § 223 odst.2 ZP (sú to všetky príplatky)

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok najmenej vo výške 100 % jeho priemerného zárobku (§ 122 odst.1 ZP /.

Zamestnancovi, ktorý pracuje na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru patrí za prácu príplatok 3,58 € za každú odpracovanú hodinu.

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 až 8 tohto článku. (§ 16, § 17 a § 18 OVZ)

Osobný príplatok

(1) 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 riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(2) Osobný príplatok bude riešený podľa finančných možností zamestnávateľa.

(3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu č.10 tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

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

Príplatok za profesijný rozvoj

Vyplácanie príplatku za profesijný rozvoj platný od 1.9.2019 tvorí prílohu KZ č. 9

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.

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

Ostatné odmeny sa budú vyplácať podľa pokynov zriaďovateľa.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z 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 tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca, alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.8 ZP).

(4) Zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch na písomné požiadanie zamestnanca a uzavretej písomnej dohody umožní vyplácať zálohu mzdy aj v hotovosti cez pokladňu.

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 ZP písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať

doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) jeho funkčného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho funkčného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

- a) jeho funkčného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho funkčného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume 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 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 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

(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. 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 11

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 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.

Pracovná doba je od 7,30 hod. do 15,30 hod.

Pedagogickí zamestnanci od 7,30 hod. do 14,00 hod. vykonávajú priamu vyučovaciu činnosť, ak to nie je inak stanovené rozvrhom hodín. Od 14,00 hod. do 15,30 hod. môžu pedagogickí zamestnanci vykonávať ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno - vzdelávacou činnosťou aj mimo pracoviska.

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

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Dovolenka riaditeľa školy a jeho zástupcov, učiteľa, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov, tak aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a to do konca kalendárneho roka.

Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určenie čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

Poznámka dovolenky (vid' ZP § 100- § 117)

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 s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri

splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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

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.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 100 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 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 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 v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP).

Článok 16 **Zabezpečenie činnosti odborových organov**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :

a) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne

vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej 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 pedagogickým 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.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a kolektívneho vyjednávania, organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

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),
- 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 konta pracovného času (§ 87 pís. a) ods.1 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),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods.6 a 9 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- určenie podmienok zabezpečenia pitného režimu, v súlade so zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č.309/2007 Z.z. a nariadením vlády SR č. 247/2006 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr **1 mesiac** predtým:

a) o dátume, alebo navrhovanom dátume prechodu

b) o dôvodoch prechodu

c) pracovnoprávných, 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 raz za 3 mesiace

(§ 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 rozviesť

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 rozviesť (§ 73 ods. 2 ZP),

- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 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 záväznom 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);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),

- 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),

- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),

- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),

- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),

- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),

- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené 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);

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovno - právnych 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 ods.1 tejto KZ.

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

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, 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. 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) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, 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 príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),

d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),

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)** kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- l)** kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b) zákona o BOZP),
- m)** umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n)** znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP)

Článok 20

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

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

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a)** Pri zamestnancoch, ak preventívnu prehliadku vyžaduje jeho zamestnanie v zmysle zákona, umožniť preventívne zdravotné lekárske prehliadky, pri ktorých náklady znáša zamestnávateľ.
- b)** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).

Článok 22

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku. alebo náhrady stravy napr.:(formou stravovacej poukážky) v prípade , ak vlastné stravovacie zariadenie je mimo prevádzky a stravné poukážky pre zamestnancov pracujúcich mimo prevádzkových hodín stravovacieho zariadenia.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi , ktorý sa nemôže stravovať v školskej jedálni na základe lekárskeho potvrdenia , poskytovať stravovacie poukážky.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla.
- (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 0,30 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravu v školskej jedálni aj pre zamestnancov pracujúcich na dohodu – v dňoch ich pracovného dňa.
- (6) Zamestnávateľ zabezpečí dovoz stravy aj zamestnancom na vysunutom pracovisku –Košícká cesta
- (7) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov počas neposkytovania stravy v školskej jedálni formou výberu nasledovne:
- zamestnanec má možnosť výberu z.:
 - a) finančný príspevok na účet
 - b) stravovacie poukážky
- Výber je viazaný na dobu 12 mesiacov odo dňa , ku ktorému sa výber viaže.
- Prvý výber sa konal k marcu 2021.Ak zamestnanec výber neuskutoční , dostávať bude stravovacie poukážky až do 31.3.2022.
- Lehota sa na rozhodnutie je každý rok mesiac marec .V prípade , že zamestnanec svojim podpisom nezmení výber (do 31.3.), platí jeho predošlé rozhodnutie aj nasledujúci rok.

(8)Výška finančného príspevku.

Výška finančného príspevku ktorou zamestnávateľ prispieva na stravu je stanovená na 2,81 €.

Zamestnávateľ sa zároveň zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v sume dohodnutej v kolektívnej zmluve (toho času 0,30 €).

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ (zákon č.553/2003 Z.z) 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. (§ 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.
- (§ 140 odst.3 písm.a ZP)

Článok 24

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

Všeobecné ustanovenia

/1/ Upravujú tvorbu , použitie , podmienky čerpania , rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa .

/2/ Zmluvné strany sa dohodli , že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne :

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :

- a) povinným prídelením je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05%

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

/3/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

/ 4/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/ 5/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa :

SK 37 8180 0000 0070 0052 6178

/ 6 / Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu na výplatu mzdy .Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31.januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu , vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

/7/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou .

/8/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je **zodpovedná riaditeľka školy a predseda odborovej organizácie.**

Podrobnejšie je upravený rozpočet SF v prílohe č. 2 KZ , použitie a poskytnutie príspevku zamestnancom v prílohe č. 3 KZ.

Článok 25

Zamestnávateľ umožní zamestnancom :

- a) nákup produktov prác a služieb z vlastnej produkcie Strednej odbornej školy technickej a agropotravinárskej – Műszaki, Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakközépiskola, Okružná 61 v Rimavskej Sobote , za zvýhodnené ceny dohodnuté podľa cenových a daňových predpisov
- b) vykonávania opráv v priestoroch dielní v čase mimo vyučovania na základe písomného súhlasu zástupcu riaditeľa pre odborný výcvik
- c) absolvovanie výcviku autoškoly s 50% finančným zvýhodnením zo zisku pre zamestnancov a rodinných príslušníkov (manžel, manželka , deti) pri skupine „B“ a 30 % pri skupine „C“
- d) použitie motorových vozidiel a poľn. techniky na súkromné účely za finančnú náhradu spotrebovaných pohonných hmôt
- e) bezplatný krátkodobý prenájom priestorov (školská jedáleň, ubytovanie -) režijné náklady budú hrazené

Štvrtá časť

Článok 26

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v piatich exemplároch.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Rimavskej Sobote dňa : 30.03.2022

ZOOZ PŠAV PRI
SOŠTAAP - MMÉSESZ
OKRUŽNÁ 61, RIM SOBOTA
č. 73/2222
Bc. Ľubomír Antal

Stredná odborná škola technická
aeropraktická - Műszaki Mezőgazdasági
és Élelmiszeripari Szaköziskola
Okružná 61, 979 01 Rimavská Sobota
Ing. Dagmar Vašová

Zoznam príloh:

Príloha č. 1 Plnomocenstvo

Príloha č. 2 Rozpočet soc.fondu na rok 2022

Príloha č. 3 Použitie sociálneho fondu

Príloha č. 4 Zoznam zamestnancov dochádzajúcich do zamestnania

Príloha č. 5 Zoznam zamestnancov – Vernostné , odpracované roky

Príloha č. 6 Poskytnutie OOPP

Príloha č. 7 Poskytovanie motorových vozidiel a poľnohospodárske techniky na súkromné účely

príloha č. 8 Súhlas – použitie motorového vozidla na súkromné účely

Príloha č. 9 Zákon č. 553/2003 Z.z. novelizácia – platná od 1.1.2019 – Vyplácanie príplatku za profesijný rozvoj.

Príloha č.10 Kritéria – vyplácanie osobného príplatku

Príloha č.1

Plnomocenstvo

ZO OZ PŠaV pri Strednej odbornej škole technickej a agropotravinárskej – Múszaki, Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakközépiskola, Okružná 61, 979 01 Rimavská Sobota na základe uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 28.3.2022, ktorý je aj štatutárnym orgánom ZO OZ, že kolektívne vyjednávanie kolektívnej zmluvy platnej na rok 2022 môžu s vedením školy rokovať všetci členovia výboru ./ minimálne v počte troch členov výboru /

splnomocňujeme

týmto po ukončení kolektívneho vyjednávania kolektívnej zmluvy na rok 2022 na jej podpísanie Bc.Ľubomíra Antala , predsedu ZO.

V Rimavskej Sobote dňa : 28.3.2022

Za výbor ZO OZ:

Zuzana Hriňová

Mariana Gombošová

Ing. Juraj Kovács

Tomáš Brozman

Plnomocenstvo prijímam.

Rimavská Sobota dňa :28.3.2022

Bc. Ľubomír Antal

Príloha č. 2

Rozpočet sociálneho fondu

Počiatkový stav k 1.1.2022 4 531,96 €

Plán na tvorby na obdobie od 1.1.2022 do 31.12.2022 10 000,- €

Zdroje spolu:

.....
14 531,96 €

Použitie fondu :

- príspevok na stravovanie	5 250,-
- príspevok na dopravu do zamestnania	1 132,-
- príspevok na účasť na kultúrnom alebo športovom podujatí regenerácia pracovnej sily , príspevok na nákup vitamínov	2 800,-
- príspevok na štartovné športových podujatí pre zamestnancov	100,-
- príspevok na sociálnu výpomoc nenávratná, mimoriadne udalosti (vážne zdravotné problémy, finančné problémy v rodine)	1 000,-
- príspevok na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v tom : spoločenské akcie zamestnancov / MDŽ, deň učiteľov, ukončenie školského roka, ukončenie kalendárneho roka /	3 000,-
- iné / svadba, darcovstvo krvi, úmrtie rodinného príslušníka /	
- jubilejné odmeny , odpracované roky (vernostné) za rok 2021	70,-
- Darcovstvo krvi	300,-

.....
Spolu :

13 652,- €

Predpokladaný zostatok k 31.12.2022

879,96 €

Príloha č. 3

Použitie fondu v roku 2022

1. Stravovanie: zamestnancom sa bude prispievať na stravu sumou 0,30 € na každú zakúpenú stravenku -(maximálne na počet pracovných dní za príslušný mesiac)

2. Doprava do zamestnania : zamestnancom dochádzajúcim do zamestnania sa vyplatí 2 x ročne podľa vzdialenosti od trvalého bydliska do zamestnania za obdobie 1.1.2022 až 30.6.2022 a 1.7.2022 až 31.12.2022 / počet km x 1,- € /

Táto finančná výpomoc sa vyplatí zamestnancovi len v prípade, ak dochádzal do zamestnania v súhrne mesiacov – viac ako 3 mesiace v jednom polroku.

Zoznam zamestnancov je v prílohe KZ č. : 4

3. Príspevok na kultúrne podujatie ,regenerácia pracovnej sily , nákup vitamínov :

- Forma : / jeden zamestnanec / jedno podujatie /jedno potvrdenie / - súčet všetkých potvrdení počas kalendárneho roka môže presiahnuť 40,-€ , ale zamestnancovi bude preplatená ročne maximálna výška 40,- € brutto. Potvrdenie o návšteve podujatia platia len z územia Slovenskej republiky – bez dopravy

Preplatenie vstupeniek je možné z podujatia napr:

- kultúrne podujatia (divadlo, kino , koncert, ľadová revue ...)
- športové podujatia (futbal, hokej, basketbal, volejbal ..)
- na regeneráciu pracovnej sily (lyžovačka, plaváreň, fitness, masáž...)

Písomnú žiadosť na preplatenie si každý zamestnanec podá raz za štvrt'rok do mzdovej účtarne.

- Za prvý štvrt'rok do 15.marca.
- Za druhý štvrt'rok do 15.júna.
- Za tretí štvrt'rok do 14. septembra.
- Za štvrtý štvrt'rok do 30.novembra

4. Príspevok na štartovné športových podujatí pre zamestnancov: bude vyplatený na základe písomnej žiadosti s doloženou prezenčnou listinou

5. Príspevok na sociálnu výpomoc – / nenávratný /

- jednorazový príspevok na odstránenie následkov živelných pohrôm vo výške do 500,-€
- jednorazový príspevok zamestnancovi pri mimoriadnych udalostiach (vážne zdravotné a finančné problémy v rodine) vo výške do 500,-€. /po dohode zamestnávateľa a zástupcu ZO OZ PŠaV./

6. Príspevok na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky

- jednorazový príspevok pri uzatvorení sobáša dostane zamestnanec dar, alebo finančnú podporu v hodnote 40,- €.
- jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa zamestnancovi 40,- € (aj druh, alebo družka)
- jednorazový príspevok pri úmrtí rodinného príslušníka (manželka, manžel , deti do 18 rokov, druh, alebo družka) vo výške 150,-€
- účasť na spoločných akciách zamestnancov : Deň učiteľov, koniec školského roka a koniec kalendárneho roka, maximálne 3 000.- eur na všetky akcie spoločne, 1x ročne

7. Ocenenie darcovstva krvi :

Každý zamestnanec , ktorý je dobrovoľným darcom krvi sa oceňuje finančnou odmenou :

- | | |
|--|-----------------|
| - medaila profesora MUDr. Jána Kňazovického | 100,-eur |
| - diamantová Janského plaketa: | 70,- eur |
| - zlatá Janského plaketa: | 50,- eur |
| - strieborná Janského plaketa : | 30,- eur |
| - bronzová Janského plaketa: | 20,- eur |
| - po udelení zlatej plakety každých 10 odberov : | 20,- eur |

8. Pracovné jubilea :

Zamestnancovi za odpracované roky (vernostné) poskytnú zo sociálneho fondu finančný dar nasledovne :

- | | |
|------------|---------------|
| - 10 rokov | 10,- € |
| - 15 rokov | 15,- € |
| - 20 rokov | 20,-€ |
| - 25 rokov | 25,- € |
| - 30 rokov | 30,-€ |
| - 35 rokov | 35,-€ |
| - 40 rokov | 40,-€ |

Zoznam zamestnancov pre rok 2022 –príspevok na dopravu je v prílohe KZ č.4

Zoznam zamestnancov pre rok 2022 – pracovné jubilea je v prílohe KZ č.5

Príloha č. 6

Poskytnutie OOPP

podľa zákona č.395/2006

Pracovná činnosť	druh OOPP	poskytovanie
Upratovačky	tričko	1 x za 12 mesiacov
	gumové rukavice	podľa potreby
	pracovná ochranná obuv	1 x za 12 mesiacov
	púder	1 x za mesiac
	teplé pracovné vesty	1 x za 12 mesiacov
Školník-údržbár	monterková súprava	1 x za 12 mesiacov
	pracovná obuv kožená	1 x za 12 mesiacov
	zateplené monterková súprava	1 x za 24 mesiacov
	zateplené pracovná obuv kožená	1 x za 24 mesiacov
MOV-potravinárskych odborov	biele tričko	1 x za 12 mesiacov
	biele nohavice	1 x za 12 mesiacov
	pracovná zdravotná obuv	1 x za 12 mesiacov
	čiapka	podľa potreby
MOV – technických odborov	monterková súprava	1 x za 12 mesiacov
MOV odborov poľnohospodárskych , autoopravár, technika a prevádzka dopravy	kožená ochranná pracovná obuv / celá – vysoká /	1 x za 12 mesiacov
MOV odborov elektrotechnika	kožená ochranná pracovná obuv / poltopánka /	1 x za 12 mesiacov
MOV mäsiar (lahôdkar)	modrá monterková súprava	1 x za 24 mesiacov
	pracovná obuv kožená /vysoká/	1 x za 24 mesiacov
MOV praktická žena	biele tričko	1x za 2 roky /striedavo/
	biele nohavice	
	pracovná zdravotná obuv	
	monterkové nohavice na traky	1x za 2 roky /striedavo/
	tričko	
	pracovná obuv	
Pracovníčky školskej jedálne	biele tričko	1x za 12 mesiacov
	biele nohavice	1x za 12 mesiacov
	protišmyková obuv	1x za 12 mesiacov
	biela čiapka	podľa potreby
	gumená zástera	podľa potreby
MOV odborov poľnohospodárskych , autoopravár, technika a prevádzka dopravy	ochranné pracovné rukavice, respirátor, ochranné štíty, ochranné okuliare, zväračské kukly, zväračské rukavice, zväračské zástery	podľa potreby zo skladu pri vykonávaní
MOV odborov poľnohospodárskych , autoopravár, technika a prevádzka dopravy	zateplené monterkové súpravy	1x za 3 roky (2020;2023;2026...)

V roku kedy sa kupujú zateplené monterkové súpravy , nebudú sa kupovať tenké monterkové súpravy.

Všetky OOPP poskytnúť k 1.októbru daného školského roka.

Ochranné krémy na ruky

- | | |
|--|----------------|
| - MOV, pracovníčky kuchyne, upratovačky, školník | 1x za mesiac |
| - ostatní zamestnanci | 1x za 2mesiace |

Príloha č. 7

Poskytovanie motorových vozidiel a poľnohospodárske techniky na súkromné účely:

Použitie úžitkových motorových vozidiel a poľnohospodárskej techniky na súkromné účely za finančnú náhradu spotrebovaných PHM a poplatku za vypožičanie/ jednorázové použitie :

Označenie motorového vozidla	Poľnohospodárska technika k traktoru John Deere	Výška poplatku za hodinu vypožičania
Škoda Felícia Van Plus		2€
Fiat brava		2€
Citroën C4		2€
Peugeot boxer		2€
Prívesný vozík za osobné auto		2€
Traktor John Deere 3400		2€
	Pluh 3PN30	2€
	Sejačka 20 SEX PJ 150	2€
	Kombinátor 28-KON-400-1	2€
	8 tonový príves BSS PS2 08 06 Agro	2€
	Ťažké prstové brány – 6m	2€

	Poľnohospodárska technika za traktory ZETOR	2€
	Jednoriadkový vyorávač zemiakov ČERT	2€
	Rozmetadlo priemyselných hnojív RCW5	2€
	Smyk – 3m	2€
	Sadzač zemiakov 2-SaBN-62,5	2€

Pri ďalších motorových vozidlách vedenie školy posúdi individuálne každú žiadosť. Pri kladnom posúdení žiadosti bude motorové vozidlo poskytnuté len s vodičom, ktorý je za dané vozidlo zodpovedný.

Označenie motorového vozidla	Poľnohospodárska technika k traktoru Fendt 311 Vario	Výška poplatku za hodinu vypožičania
Škoda Scala		2€
Traktor Fendt 311 Vario	3 radličný otočný pluh RABE Albatros 120M	2€
	Tanierový podmietač HORSCH Joker 3 CT-2,5m	2€
	Disková kosačka SLICER 320 P – 2.5m	2€
	Čelný nakladač s paletizačnými vidlicami FENDT 3X70	2€

Zamestnanec si môže motorové vozidlo a poľnohospodársku techniku vypožičať na základe zmluvy o vypožičaní. Jej podpísaním zároveň preberá hmotnú zodpovednosť za vozidlo s výbavou a poľnohospodársku techniku.

Vyplácanie príplatku za profesijný rozvoj od 1. septembra 2019

Podľa § 32g zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“) *„Kreditový príplatoek priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatoek za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.“*

Z uvedeného vyplýva, že ak boli do 31. augusta 2019 pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi zamestnávateľom uznané kredity na účely vyplácania kreditového príplatku podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019, priznaný kreditový príplatoek sa zo zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov s účinnosťou od 1. septembra 2019 automaticky transformuje na príplatoek za profesijný rozvoj.

Podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi priznával kreditový príplatoek v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, a to za každých 30 kreditov, najviac však za 60 kreditov. To znamená, že ak do 31. augusta 2019 mal pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec 60 kreditov, zamestnávateľ mu určil kreditový príplatoek za každých získaných 30 kreditov vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol zaradený (za 60 kreditov 6% + 6%).

Ak sa pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi zvýši platová tarifa, príplatoek za profesijný rozvoj sa mu priznáva zo zvýšenej platovej tarify. To znamená, že ak sa zvyšuje platová tarifa pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca napríklad na základe valorizácie alebo po vykonaní atestácie postupom do vyššej platovej triedy, príplatoek za profesijný rozvoj sa pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi vypočítava zo zvýšenej platovej tarify.

Ak by bolo cieľom prechodného ustanovenia iba to, že sa kreditový príplatoek bude vyplácať do 31. augusta 2026, nebolo by v prechodnom ustanovení explicitne uvedené, že sa kreditový príplatoek považuje za príplatoek profesijný rozvoj. Ak by v prechodnom ustanovení nebolo uvedené, že sa kreditový príplatoek priznaný do 31. augusta 2019 považuje za príplatoek za profesijný rozvoj, zhoršilo by sa postavenie pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca, čo nebolo úmyslom zákonodarcu.

Výšku príplatku za profesijný rozvoj ustanovuje § 14e ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z., podľa ktorého príplatoek za profesijný rozvoj podľa § 14e ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. 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) (t. j. za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania).

Vzhľadom na to, že podľa § 32g zákona č. 553/2003 Z. z. kreditový príplatoek priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatoek za profesijný rozvoj, príplatoek za profesijný rozvoj sa vypláca z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

Ak mal pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec priznaný kreditový príplatok vo výške 6 % + 6 % (12 %), ktorý sa od 1. septembra 2019 považuje za príplatok za profesijný rozvoj, zamestnávateľ nemôže pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi priznať ďalší príplatok za profesijný rozvoj podľa § 14e ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.

Ak mal pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec priznaný kreditový príplatok vo výške 6 %, ktorý sa od 1. septembra 2019 považuje za príplatok za profesijný rozvoj, môže mať priznaný ďalší príplatok za profesijný rozvoj maximálne vo výške 6 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený.

Pri kontinuálnej zmene zamestnávateľa nový zamestnávateľ pokračuje vo vyplácaní príplatku za profesijný rozvoj a tento príplatok bude pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi vyplácať v súlade s prechodným ustanovením až do 31. augusta 2026.

Ak zamestnávateľ s pedagogickým zamestnancom alebo s odborným zamestnancom ukončil pracovný pomer k 30. júnu 2019, a bol mu priznaný kreditový príplatok podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019, a nastúpil k tomu istému zamestnávateľovi alebo k inému novému zamestnávateľovi ako pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec od 1. septembra 2019 alebo neskôr v tomto školskom roku, príplatok za profesijný rozvoj nový zamestnávateľ naďalej pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi od 1. septembra 2019 vypláca až do 31. augusta 2026.

Pri zmene kategórie pedagogického zamestnanca, napríklad učiteľa, ktorému bol podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 priznaný kreditový príplatok a tento učiteľ bude vykonávať (napríklad od 1. októbra 2019) činnosť v inej kategórii pedagogického zamestnanca, napríklad majstra odbornej výchovy, príplatok za profesijný rozvoj sa naďalej vypláca.

Pri zmene zaradenia pedagogického zamestnanca, napríklad učiteľa, ktorému bol podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 priznaný kreditový príplatok, do kategórie odborný zamestnanec – napríklad sociálny pedagóg, sa príplatok za profesijný rozvoj nevypláca.

Pri zmene zaradenia odborného zamestnanca, napríklad sociálneho pedagóga, ktorému bol podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 priznaný kreditový príplatok, do kategórie pedagogický zamestnanec – napríklad učiteľ, sa príplatok za profesijný rozvoj nevypláca.