



*Stredná odborná škola potravinárska
Cabajská 6 v Nitre*

Kolektívna zmluva na rok 2021

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva
a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole potravinárskej,
Cabajská 6, Nitra č.org. 73-2105-004 zastúpenou
Mgr. Kvetoslavou Gabčovou,
predsedníčkou odborovej organizácie**

a

**Strednou odbornou školou potravinárskou, Cabajská 6, Nitra,
IČO 170 54 222 zastúpenou
Ing. Katarínou Čurillovou,
riaditeľkou SOŠP**

Účinnosť od 4.1.2021

Článok 1

Úvodné ustanovenia

Kolektívna zmluva na rok 2021 je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“). Kolektívna zmluva je záväzná pre SOŠ potravinársku ako zamestnávateľa podľa § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“).

1. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 7. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľky SOŠP, 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 "VPVZ".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom SOŠP, Cabajská 6, v Nitre a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovno - právnom vzťahu a vykonávajú pre neho závislú prácu.
3. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.1.2021 a končí dňom 31.12.2021, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná inak.

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

2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v súvislosti od prideleného rozpočtu. 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 archivujú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti a účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto v 4 rovnopisoch doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Celkovú sumu členských príspevkov zamestnávateľ poukáže na účet oznámený odborovou organizáciou.
3. 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.

Článok 7

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

1. V zmysle § 45 ods. 5 ZP je dohodnutá dĺžka skúšobnej doby pre všetkých zamestnancov školy maximálne 3 mesiace.
2. Skúšobná doba podľa § 45 ods. 6 ZP sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.
3. V čase prázdnin, alebo v čase, keď je prevádzka školy alebo školského zariadenia prerušená, riaditeľka môže poskytnúť pedagogickým zamestnancom voľno na ďalšie vzdelávanie mimo pracoviska vo výške 3 dni ročne s tým, že prácu posúdi zástupca riaditeľky pred zadaním práce aj po ukončení práce.

Článok 8

Príplatky, odmeny

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku (§20 ods. 1 písmeno c/ OVZ) v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa:
 - ✓ vo výške 30% funkčného platu, ak pracovný pomer trvá viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov
 - ✓ vo výške 60% funkčného platu, ak pracovný pomer trvá viac ako 10 rokov a menej ako 15 rokov
 - ✓ vo výške 100% funkčného platu, ak pracovný pomer trvá viac ako 15 rokov

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v trvalom pracovnom pomere odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku:
 - ✓ vo výške 30% funkčného platu, ak pracovný pomer trvá viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov
 - ✓ vo výške 60% funkčného platu, ak pracovný pomer trvá viac ako 10 rokov a menej ako 15 rokov
 - ✓ vo výške 100% funkčného platu, ak pracovný pomer trvá viac ako 15 rokov
3. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok podľa predchádzajúcej vety zamestnancovi patrí.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na DDS vo výške 2% z mesačného vymeriavacieho základu hrubej mzdy zamestnanca.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 €, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu, zrážky z platu

Zamestnávateľ sa zaväzuje pri výplate mzdy, náhrade mzdy, prípadne iných peňažných plnení v prospech zamestnanca po vykonaní zrážok podľa príslušných právnych predpisov poukázať na jeho osobný účet v ktoromkoľvek peňažnom ústave v SR tak, aby boli peňažné prostriedky pripísané na jeho účet najneskôr v deň určený na výplatu.

Článok 10

Odstupné

1. Ak je daná zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a/ alebo písm. b/ ZP, výpovedná doba je určená podľa § 62 ZP. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné. Odstupné vyplácané zamestnancovi podľa § 76 Zákonníka práce je vo výške odstupňovanej podľa počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa takto :
 - ✓ najmenej vo výške 1 priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
 - ✓ najmenej vo výške 2 priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 a menej ako 10 rokov
 - ✓ najmenej vo výške 3 priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 a menej ako 20 rokov
 - ✓ najmenej vo výške 4 priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov
2. Ak bola daná zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo písm. b/ ZP zamestnanec má právo požiadať o skončenie pracovného pomeru

dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi potom platí odstupné okrem hore uvedeného takto:

- ✓ najmenej vo výške 1 priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky
- ✓ najmenej vo výške 2 priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
- ✓ najmenej vo výške 3 priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
- ✓ najmenej vo výške 4 priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
- ✓ najmenej vo výške 5 priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov

Článok 11 **Odchodné**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa odchodné nad ustanovený rozsah podľa §76a ods. 1 Zákonníka práce odchodné nasledovne:

Ak v SOŠ odpracoval :

- a. od 0-20 rokov zamestnávateľ poskytne (1+1) mesačné zárobky (1x priemerný mesačný zárobok zo zákona a 1x priemerný mesačný zárobok nad rozsah ponúkaný zákonom)
- b. nad 20 rokov zamestnávateľ poskytne (1+2) mesačné zárobky (1x priemerný mesačný zárobok zo zákona a 2x mesačný zárobok nad rozsah ponúkaný zákonom)

Zamestnanec o poskytnutie odchodného musí požiadať do 10 dní po skončení pracovného pomeru.

Článok 12 **Pracovný čas**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania sa v zmysle § 85 ods. 8 ZP u zamestnávateľa v roku 2021 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch smenách, dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke, sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne. Do pracovného času sa nezapočítava prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút za pracovnú zmenu. Zamestnávateľ uplatňuje mesačné pružné pracovné obdobie. V zmysle § 89 ZP pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny pre účely služobnej cesty sa určuje od 7,30 do 15,30 h.

Článok 13

Dôležité osobné prekážky v práci

Na základe § 141, ods. 6 zamestnávateľ určuje, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol a zanikol v priebehu kalendárneho roka, na pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 2, písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode je nárok zamestnanca pri splnení podmienky, že odpracuje :

- ✓ do 4 mesiacov - 3 dni
- ✓ 4 až 8 mesiacov - 4 dni
- ✓ 8 až 12 mesiacov - 7 dní

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.
2. Zamestnávateľ kráti dovolenku iba v súlade s § 109 ods. 1, písm. a), b), c), d).
3. Za neospravedlnený zameškaný pracovný deň zamestnávateľ kráti zamestnancovi dovolenku o dva dni.

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a. Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca, pokiaľ si to vyžaduje povaha funkčného zaradenia.
- b. Pri práceneschopnosti bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi prvé 3 dni 60% a ďalších 7 dní 55% hrubej mzdy. (Zbierka zákonov 462/2003, §8, ods. 3)
- c. Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- d. Umožniť čerpanie dovolenky pedagogickým pracovníkom počas školského roka 1 krát za dva roky max. vo výške 10 pracovných dní po dohode s vedením tak, aby nebol narušený vyučovací proces. Zastupovaný pripraví písomné prípravy na každú vyučovaciu hodinu.
- e. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť a na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
- f. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho písomnú žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna mu patrí náhrada funkčného platu.

Článok 15

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade porušenia sociálneho zmieru 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 ho zaväzujú nespochybňovať.

Článok 16

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, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postupy riešenia sťažností zamestnancov v smernici tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Za splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.3 ZP, sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť:

- a. priestory na prácu výboru OZ a schôdzkovú činnosť odborovej organizácie
- b. umožní využívať linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom
- c. priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov
- d. predseda ZOOZ má možnosť za práce v OZ čerpať 1 deň náhradného voľna počas školského roku

Článok 18

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

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

1. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - ✓ vydanie pracovného poriadku (§ 12 zák. č. 552 / 2003) Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme)
 - ✓ výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§74 ZP)
 - ✓ vydanie vnútorných predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
 - ✓ určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP)
 - ✓ rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)

2. písomne informovať odborovú organizáciu, najmä:

- ✓ platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods.1 ZP)
- ✓ určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods.6 a 9 ZP). Na základe dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hod. týždenne, najviac 12 po sebe idúcich mesiacov.
- ✓ ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - a. dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b. dôvodoch prechodu
 - c. pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP)
- ✓ dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
- ✓ pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48, ods. 8 ZP)
- ✓ možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 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 rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- ✓ výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 a 4 ZP)
- ✓ pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)

3. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovno – právnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)

- ✓ opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP)
- ✓ výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 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 (§ 141a ZP)
- ✓ opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§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, ak presahuje sumu 33,19 € (§ 191 ods.4 ZP)

- ✓ rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods.2 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)
- ✓ umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.2 a § 239 ZP).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmluvný vzťah so zamestnávateľom v zmysle čl. 16 ods. 1 tejto KZ.

Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmluvného vzťahu z jej strany a zo strany zamestnancov.

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

Článok 20

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov v dôsledku zvyšovania kariérneho rastu a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytované pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
4. Zamestnanec sa zaväzuje po skončení štúdia zotrvať u zamestnávateľa po dobu 5 rokov v pracovnom pomere, alebo mu uhradí náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred ukončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne § 155 ods.1,2 ZP. Zamestnanec má nárok na 10 dní pracovného voľna pred vykonaním štátnej záverečnej skúšky a jeden deň na vykonanie každej skúšky.

Článok 21

Ochrana práce

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s § 146 a 147 ZP a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať BOZP a na ten účel vykonávať potrebné

opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- a. zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom, zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky
- b. pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečnej práce a bezpečnými pracovnými postupmi, overovať ich znalosť, kontrolovať a vyžadovať ich dodržiavanie
- c. zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti, aby vykonávali práce, ktoré zodpovedajú ich zdravotnému stavu a schopnostiam, na ktoré majú kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP
- d. kontrolovať stav BOZP, vrátane stavu bezpečnosti technických zariadení a odstraňovať zistené nedostatky
- e. zisťovať príčiny a všetky okolnosti vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania a vykonávať potrebné opatrenia na zabránenie opakovaniu podobných udalostí a viesť ich evidenciu
- f. poskytovať zástupcom zamestnancov pre BOZP v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie
- g. vykonávať najmenej raz za rok spoločnú previerku pracovísk z hľadiska BOZP v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti
- h. aktualizovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a prostredia
- i. bezplatne poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života potrebné účinné, osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky. Ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu, aj pracovný odev a pracovnú obuv a kontrolovať účelnosť a správnosť používania OOPP
- j. zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách v priestoroch zamestnávateľa.

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

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

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 neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
- b. kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania
- 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

Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne: jedenkrát za rok rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP, vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu jedenkrát 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 podľa interného predpisu.

Článok 23

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa §152,ods. 3 ZP v sume 55% ceny jedla.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancom aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume zodpovedajúcej podľa osobitného predpisu. Doklad o určení príspevku tvorí prílohu KZ.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie formou stravovacích poukazov v čase prázdnin, hlavných prázdnin a dní, kedy výdajňa stravy (dodávateľ) nezabezpečí stravovanie zamestnancov vydaním hlavného jedla v školskej jedálni.
5. V zmysle Vyhlášky č.366/2007 zamestnávateľ do stravovacej komisie menuje aj zástupcu zamestnancov školy.

Článok 24

Sociálny fond

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :
 - a. povinným prídelením 1 %
 - b. ďalším prídelením vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých miezd a plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok §152/1994 Z. z. o SF.
2. Zo sociálneho fondu bude prispievané zamestnancom nasledovne:
 - ✓ Pri dlhodobom onemocnení zamestnanca vo výške max. 200 € až 500 € ročne (PN minimálne 3 mesiace nepretržite). Poskytnutie príspevku predchádza posúdenie riaditeľom školy a predsedom odborovej organizácie. Pracovník predloží žiadosť o poskytnutie príspevku a fotokópiu dokladu o uznaní práce neschopnosti.
 - ✓ Pri mimoriadnych situáciách (požiar, povodeň), pri ktorých vznikne škoda veľkého rozsahu nad 1600 €, do výšky max. 330 €. Poskytnutie príspevku predchádza posúdenie riaditeľom školy a predsedom odborovej organizácie, v závislosti od finančných prostriedkov, ktorými škola na účte sociálneho fondu disponuje. Sociálnu pomoc škola poskytne na základe písomnej žiadosti po predložení dokladov preukazujúcich výšku vzniknutej škody.
 - ✓ Z prostriedkov sociálneho fondu sa uhradí príspevok na stravovanie na jeden stravný lístok v súlade s aktuálnym znením zákona
 - ✓ Z prostriedkov sociálneho fondu sa uhradia:

- a. náklady na zakúpenie kytice pre zamestnanca pri významných životných jubileách napr. 50, 60 rokov veku, odchod do dôchodku, vyznamenania, pri pohrebnej udalosti úhrada smútočného venca alebo kytice.
- b. zvýšené náklady na náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti
- c. na kultúru, šport a regeneráciu pracovnej sily, škola prepláca vstupenky na základe písomnej žiadosti zamestnanca riaditeľke školy z podujatí do 25 € na základe predloženého dokladu.
- d. V mesiaci december pri zakúpených vianočných poukážkach sa škola riadi výstupom zostavy od mzdovej účtovníčky, ktorá preukazuje odpracovanú dobu zamestnanca.
- e. Zamestnanec bez čerpania PN podľa článku 14, písm. b) KZ má nárok na poskytnutie poukážky vo výške 100%. Zamestnanec, ktorý odpracoval v príslušnom roku viac ako 6 mesiacov, má nárok na poukážku 50%. Riaditeľka školy rozhodne o výške poukážky pre zamestnancov, ktorí boli v priebehu roka na PN. Zamestnanec, ktorý v priebehu roka odpracoval menej ako 6 mesiacov, resp. skončí sa mu pracovný pomer nemá nárok na poukážku.
- f. zdravotná starostlivosť - preventívne prehliadky vyplývajúce zo zákona môže organizácia preplatiť na základe potvrdenia od lekára o úhrade starostlivosti. Úhrade predchádza posúdenie a súhlas riaditeľkou školy.

Zostatok sociálneho fondu na konci roka 2021 sa prevedie do nového kalendárneho roka 2022.

Článok 25

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2021 do 31. decembra 2021. Platnosť nadobúda dňom podpisu zmluvnými stranami.
2. Návrhy zmien a dodatkov KZ môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán písomnou formou. Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovanie o písomnom návrhu do 15 dní od jeho obdržania druhou stranou.
3. Kontrola plnenia záväzkov KZ sa bude vykonávať raz ročne a bude predložená na rokovanie členskej schôdze ZO.
4. Táto KZ bola podpísaná v štyroch exemplároch, z ktorých každá strana dostane po dvoch exemplároch.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Nitre, dňa 4.1.2021

.....
základná organizácia
Mgr. Kvetoslava Gabčová

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa
Ing. Katarína Čurillová