

Kolektívna zmluva na rok 2021

Článok 1	3
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy	3
Článok 2	4
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa	4
Článok 3	4
Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy	4
Článok 4	4
Zmena kolektívnej zmluvy	4
Článok 5	4
Archivovanie kolektívnej zmluvy	4
Článok 6	4
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou	4
Článok 7	5
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť	5
Článok 8	9
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu	9
Článok 9	9
Odstupné a odchodné	9
Článok 10	10
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie	10
Článok 11	10
Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe	10
Článok 12	11
Pracovný čas zamestnancov	11
Článok 13	11
Rozvrhnutie pracovného času	11
Článok 14	11
Dovolenka na zotavenie	11
Článok 15	12
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie	12
Článok 16	12
Riešenie kolektívnych sporov	12
Článok 17	12
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností	12
Článok 18	13
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov	13
Článok 19	14
Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti	14
Článok 20	16
Záväzky odborovej organizácie	16
Článok 21	16
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	16
Článok 22	18
Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP	18
Článok 23	18
Zdravotná starostlivosť	18
Článok 24	19
Rekreačná starostlivosť	19
Článok 25	19

Stravovanie.....	19
Článok 26	19
Starostlivosť o kvalifikáciu	19
Článok 27	20
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.....	20
Článok 28	20
Záverečné ustanovenia	20
Príloha č. 1	21
Plnomocenstvo	21
Príloha č. 2	22
Kritériá pre priznanie osobného príplatku.....	22
Príloha č. 3	24
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.....	24
Príloha č. 4	26
Príloha č. 5	27
Kolektívna zmluva vyššieho stupňa.....	27
Príloha č. 6: Podpisový hárok	33

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok pre zamestnancov Strednej zdravotníckej školy, Záhradnícka 44, 821 08 Bratislava sa uzatvára

Kolektívna zmluva na rok 2021

medzi zmluvnými stranami:

ZO OZ PŠaV na Slovensku Základná odborová organizácia Stredná zdravotnícka škola so sídlom Záhradnícka 44, 821 08 Bratislava, IČO:50088319, zastúpená Mgr. Martou Stančíkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 6 ods. 10. stanov a na základe splnomocnenia zo dňa 15.10.2020, ktoré tvorí prílohu č. 1.

(ďalej odborová organizácia)

a

Stredná zdravotnícka škola, Záhradnícka 44, 821 08 Bratislava, IČO: 00607304, zastúpená Mgr. Elenou Skalnou, riaditeľkou
(ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

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 6 ods. 10. stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 15. 10. 2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Martu Stančíkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 15. 10. 2020 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 07. 2002, vydanou Bratislavským samosprávnym krajom pod č. OŠK-054/2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľky školy.
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“, namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov skratka „OVZ“, namiesto označenia Zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. 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.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021 a skončí 31. decembra 2021.
Podpísaním tejto kolektívnej zmluvy sa ruší kolektívna zmluva uzatvorená dňa 31. 01. 2019 pod č. j. 80/2019/SZŠ-001 a všetky jej platné dodatky.

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 číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od výšky finančných prostriedkov v rozpočte prideleného zamestnávateľovi na príslušný kalendárny rok. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzatvorená.

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.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 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

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

- a) percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ);
- b) príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

2. Príplatok za zastupovanie

- a) zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ);
- b) 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.

3. Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do:

- a) druhej kategórie mesačne v sume 6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v OVZ v platnom znení, ak je počet hodín priamej vyučovacej povinnosti alebo pracovného času stráveného v tomto prostredí do 7 hodín;
- b) druhej kategórie mesačne v sume 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v OVZ v platnom znení, ak

je počet hodín priamej vyučovacej povinnosti alebo pracovného času stráveného v tomto prostredí od 8 hodín do 16 hodín;

- c) druhej kategórie mesačne v sume 13,6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v OVZ v platnom znení, ak je počet hodín priamej vyučovacej povinnosti alebo pracovného času stráveného v tomto prostredí od 17 hodín vyššie.

4. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v OVZ v platnom znení (§ 13 OVZ).

5. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %;
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, (§ 13b OVZ);
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, (§ 13b OVZ);
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo u dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

6. Príplatok za prácu v noci

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

7. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

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

8. Príplatok za prácu vo sviatok

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

9. 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 (§ 19 OVZ).

10. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

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

11. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

1. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti
 - a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja
 - b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.
2. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

12. Osobný príplatok

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľka na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
4. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
5. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka na celý školský rok
7. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe kvality plnenia pracovných úloh.
8. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

13. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

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

14. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

1. Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
2. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
3. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

15. Odmeny

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) OVZ) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) OVZ v sume 100,00 €. 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 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr 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 splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na plat v dohodnutom termíne najneskôr 20 dňa v príslušnom mesiaci (§ 130 ods.3 ZP).
4. Zamestnávateľ môže vykonávať zrážky z platu len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky z platu a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu (§ 131 ods. 3 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov;
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov;
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov;
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky;
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov;
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov;
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov;
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, 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 dvojnásobku jeho funkčného platu, 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 dvojnásobku jeho funkčného platu, 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. Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume predstavujúcej 2% jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. Zamestnávateľ určí tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).
2. Zmluvné strany sa dohodli na okruhu pracovných činností, pre ktoré bude platiť určenie platu podľa predchádzajúceho odseku takto:
 - remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce (príloha č. 2 k nariadeniu vlády č. 354/2018 Z. z., ktorým sa mení nariadenie

vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone prác vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Po dobu platnosti tejto KZ má zamestnanec právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa prechádzajúceho odseku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
4. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho rok 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 13

Rozvrhnutie pracovného času

1. Začiatok a koniec pracovného času pre pedagogických zamestnancov je daný rozvrhom vyučovacích hodín.
2. Začiatok a koniec pracovného času nepedagogických zamestnancov je konkretizovaný v pracovnom poriadku zamestnávateľa (§ 84 ZP).
3. Prevádzkovým zamestnancom sa určuje 15 minút na osobnú hygienu po skončení práce. Táto doba sa započítava do ich pracovného času.
4. V mimoriadnych prípadoch, na základe žiadosti zamestnanca môže zamestnávateľ povoliť zamestnancovi vhodnú úpravu týždenného pracovného času, alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodne v pracovnej zmluve.
5. Na účely zabezpečenia evidencie pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca, sú všetci zamestnanci povinní denne osobne zaznamenávať v dochádzkovom systéme zamestnávateľa začiatok a koniec časového úseku, v ktorom vykonávali prácu, mali nariadenú alebo so súhlasom zamestnávateľa vykonávali prácu nadčas a pracovnú pohotovosť.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň a to:
 - a) základná výmera dovolenky je päť týždňov;

- b) dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa;
- c) dovolenka riaditeľa školy, učiteľov a odborného zamestnanca je deväť týždňov v kalendárnom roku (čl. II ods. 2 KZVS).

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

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 zákone 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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej „ministerstvo“).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných 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 (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) vhodné priestory na rokovanie výboru odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán a rokovanie členskej základne odborovej organizácie bezodplatne;
 - b) vhodné priestory za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov, umožní jej používanie telefónu, faxu, kopírovacieho stroja a využívanie internetu bezodplatne;
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, 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 rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej „OZPŠaV“) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu:
 - a) predseda výboru ZO podľa potreby;
 - b) členovia výboru ZO podľa potreby;
 - c) členovia komisie BOZP podľa potreby;
 - d) členovia ostatných orgánov ZO podľa potreby;
 - e) členovia orgánov OZ PŠaV podľa potreby.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu 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, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu:
 - a) predseda výboru ZO podľa potreby;
 - b) členovia výboru ZO podľa potreby;
 - c) členovia komisie BOZP podľa potreby;
 - d) členovia ostatných orgánov ZO podľa potreby;
 - e) členovia orgánov OZ PŠaV podľa potreby.

Článok 19

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

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

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

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

b) Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu;
 - o dôvodoch prechodu;
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov;
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP);

- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP);
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP);
- pri hromadnom prepúšťaní o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania;
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať;
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva;
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať;
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP);
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 písm. a) ZP a ods. 4 ZP).
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP);
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu a na konci roka, za celý rok o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP).

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP);
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP);
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP);
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP);
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP);
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP);
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP);
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP);
- rozhodnutie, či ide o 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 prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP);
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP);
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP);
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP);
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP);

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

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle čl. 15 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 KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona č. 124/2006 Z. z. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len BOZP“) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP);
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP);

- c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP);
- d) zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm. c) zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov);
- 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 a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP);
- h) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) 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; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP);
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP);
- k) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP);
- l) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods. 18 zákona 355/2007 Z. z. Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov);
- m) zamestnávateľ zabezpečí, aby návrh a určenie odborných zamestnancov alebo dodávateľov na výkon preventívnych ochranných služieb bol predložený odborovej organizácii na vyjadrenie v primeranej lehote (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP);
- n) zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§ 7 ods. 8a) zákona o BOZP);

- o) zamestnávateľ zabezpečí po dohode s odborovou organizáciou menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk.

Článok 22

Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne 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 vyšetřovať;
 - 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 rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad (§ 30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z. Zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
2. Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.
3. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - a) od prvého dňa pracovnej neschopnosti 40 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca;
 - b) od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z. Zákona o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).
4. Zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jeden krát ročne a umožniť im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

Článok 24

Rekreačná starostlivosť

1. Zamestnanec môže požiadať zamestnávateľa o poskytnutie príspevku na rekreáciu podľa § 152a ZP.

Článok 25

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. Zákon o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
4. Poskytovať zamestnancom hodnotu stravného poukážky v sume najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.
5. 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 0,45 € z ceny stravného lístka alebo jedálneho kupónu na jedno hlavné jedlo.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a ods. 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji;
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie;
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
4. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
5. Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom.

Článok 27

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,5 %,
2. Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
3. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe 3, ktorá je súčasťou tejto KZ.

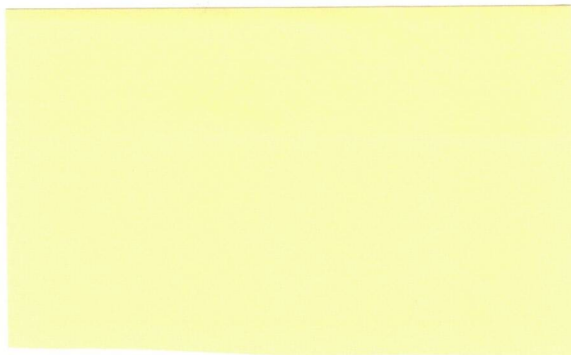
Štvrtá časť

Článok 28

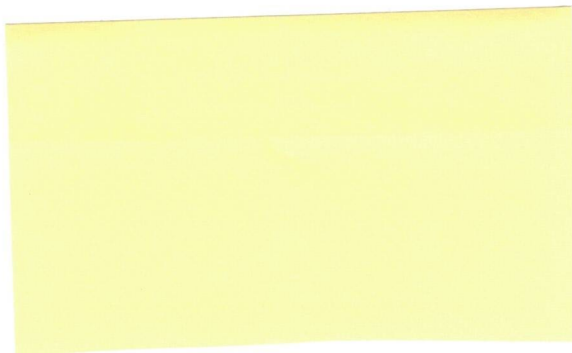
Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ jedenkrát ročne na spoločnom rokovaní.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zákona 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise KZ, zverejniť ju na svojej internetovej stránke.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho dobrovoľne podpisujú.

Bratislava dňa 28. 01.2021



Mgr. Marta Stančíková
predsedníčka ZO OZ PŠaV na Slovensku
Základná odborová organizácia
Stredná zdravotnícka škola
Záhradnícka 44, 821 08 Bratislava



Mgr. Elena Skalná
riaditeľka

Plnomocenstvo

ZO OZ PŠaV na Slovensku Základná odborová organizácia Stredná zdravotnícka škola so sídlom Záhradnícka 44, 821 08 Bratislava, IČO: 50088319 na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 15. 10. 2020, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Martu Stančíkovú, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2021, ako ju aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2021 v mene našej základnej organizácie.

Bratislava 15. 10. 2020

RNDr. Edita Dlháňová, MPH
za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Bratislava 15.10.2020

Mgr. Marta Stančíková

Kritériá pre priznanie osobného príplatku

Kritériá pre priznanie osobného príplatku sú určené v súlade s § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a v súlade so zákonom č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Pedagogickí zamestnanci

- a) Kvalitný výkon výchovno-vzdelávacie činnosti
 - trvalé dodržiavanie cieľov a obsahu vzdelávania v súlade so Školským vzdelávacím programom
 - sústavná a kvalitná príprava na priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť
 - trvalá modernizácia obsahu, metód a foriem vyučovania
 - využívanie názorných foriem vyučovania, využívanie informačno-komunikačných technológií
 - trvalé zvyšovanie svojich profesijných kompetencií
 - uplatňovanie prostriedkov, ktoré podporujú sebarozvoj žiakov
- b) Ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou
 - práca so žiakmi so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami
 - výkon špecializovaných činností ako sú
 - výchovný poradca
 - kariérový poradca
 - uvádzajúci pedagogický zamestnanec
 - koordinátor prevencie
 - koordinátor SOČ
 - koordinátor humanitárnych aktivít
 - činnosť v Rade školy
 - spolupráca s rodičmi
 - koordinácia vydávania školského časopisu
- c) Výkon činnosti vedúceho štruktúrnych útvarov
 - vedúci študijného odboru
 - vedúci predmetovej komisie
 - odborný garant študijného odboru
- d) Ostatné činnosti na zabezpečenie vzdelávania
 - spolupráca so stavovskými organizáciami a odberateľmi absolventov
 - zodpovednosť za zbierky učebných pomôcok, zariadenie laboratórií a odborných učební
 - zodpovednosť za učebnicový fond a školskú knižnicu

2. Odborní zamestnanci

- a) Kvalitný výkon činnosti
 - sústavná kvalitná poradenská činnosť žiakom, učiteľom a rodičom
 - trvalé zvyšovanie svojich profesijných kompetencií

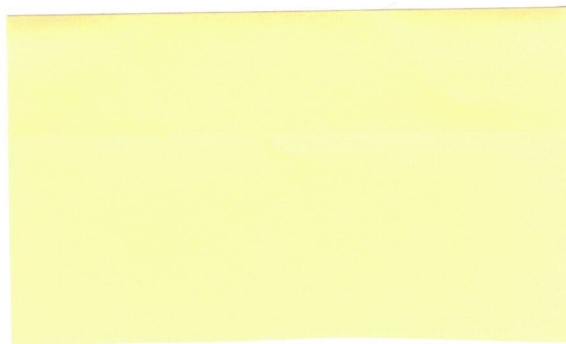
- uplatňovanie prostriedkov, ktoré podporujú sebarozvoj žiakov

3. Nepedagogickí zamestnanci

a) Kvalitný výkon činnosti

- spoľahlivosť v pracovnom výkone
- dosahovanie mimoriadnych pracovných výsledkov
- vykonávanie činností nad rozsah stanovený v náplni práce
- rôznorodosť zverených činností
- samostatnosť a kreativita pri realizácii zverených činností
- sústavné prehlbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej spôsobilosti súvisiacej s požiadavkami vyplývajúcimi z náplne práce

Výška priznaných osobných príplatkov závisí od výšky mzdových prostriedkov v rozpočte školy.



Mgr. Elena Skalná
riaditeľka

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

1. V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu u zamestnávateľa v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len SF).
2. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
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 číslo: IBAN SK 8180 0000 0070 0047 5331, SWIFT: SPSRSKBA.
6. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. 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 zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa - ekonóm a predsedníčka odborovej organizácie.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok

a) povinný prídely vo výške 1%	10 070,00 €
b) prídely vo výške 0,5 % podľa § 3 ods.1b	5 035,00 €
c) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	3 874,77 €
Spolu:	18 979,77 €
2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2021:

a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitným predpisom	5 100,00 €
b) stravné kupóny na dni čerpania dovolenky v určenom období	3 136,77 €
c) darčkové kupóny	3 150,00 €
d) posedenie ku Dňu učiteľov	1 008,00 €
e) spoločenská, vzdelávacia činnosť a regenerácia pracovnej sily	6 585,00 €
Spolu:	18 979,77 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

a) Stravovanie:

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ods. 3 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,45 € t. j. 11,67 % z ceny jedla.

b) Jedálne kupóny na dni čerpania dovolenky v určenom období

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v pracovnom pomere za dni čerpania riadnej dovolenky počas mesiacov

a) júl a august najviac 10 ks jedálnych kupónov;

b) september až december najviac 3 ks jedálnych kupónov

v hodnote 3,83 € za jeden jedálny kupón na jedného zamestnanca.

Jedálne kupóny budú zamestnancom distribuované v mesiaci júl 2021 a december 2021.

Jedálne kupóny za poskytujú bezodplatne.

c) Darčkové kupóny

Na konci kalendárneho roku poskytne zamestnávateľ zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere k 31. 12. 2021 darčkové kupóny v hodnote 50,00 € na jedného zamestnanca.

d) Deň učiteľov – posedenie

Zamestnávateľ poskytne príspevok na posedenie zamestnancov pri príležitosti Dňa učiteľov.

e) Spoločenská, vzdelávacia činnosť a regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne príspevok v rámci rozpočtu na organizovanie spoločenských a kultúrnych posedení so zamestnancami školy, na organizovanie vzdelávacích aktivít a na organizovanie exkurzno-poznávacích zájazdov v tuzemsku a v zahraničí.

Bratislava 28. 01. 2021

Mgr. Marta Stančíková
predsedníčka ZO OZ PŠaV na Slovensku
Základná odborová organizácia
Stredná zdravotnícka škola

Mgr. Elena Skalná
riaditeľka

Stredná zdravotnícka škola, Záhradnícka 44, 821 08 Bratislava**Rozpočet sociálneho fondu a jeho čerpanie za rok 2020**

v €

	Pôvodný rozpočet na rok 2020	Záverečná úprava rozpočtu na rok 2020	Čerpanie k 31.12.2020
Príjmy:			
povinný príděl vo výške 1% a príděl do výšky 0,5% t.j. 1,5%	15 000,00	14 701,13	14 701,13
zostatok z predch. rokov	5 570,16	5 570,16	5 570,16
Spolu:	20 570,16	20 271,29	20 271,29
Výdavky:			
stravovanie zamestnancov	4 650,00	4 967,28	4 967,28
stravné kupóny na dni čerpania dovolenky	3 190,00	2 968,61	2 968,61
darčkové kupóny	1 920,00	6 100,00	6 100,00
posedenie pri príležitosti „Dňa učiteľov“	1 450,00	0,00	0,00
spoločenská, vzdelávacia činnosť a regenerácia pracovnej sily	9 360,16	2 360,63	2 360,63
Spolu:	20 570,16	16 396,52	16 396,52
Zostatok k 31.12.2020		3 874,77	3 874,77

Mgr. Marta Stančíková
predsedníčka ZO OZ
pri Strednej zdravotníckej škole
Záhradnícka 44, 821 08 Bratislava

Mgr. Elena Skalná
riaditeľka

Vypracovala: Ing. Daniela Rod'omová
Bratislava 18. januára 2021

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA
PRE ZAMESTNÁVATEĽOV, KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ
POSTUPUJÚ PODĽA ZÁKONA
Č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH
ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM
ZÁUJME
NA ROK 2021**

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok
zamestnávania zamestnancov na rok 2021**

zmluvné strany

**zástupcovia poverení vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov v súlade
s § 3 písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov**

a

**Konfederácia odborových zväzov
Slovenskej republiky**

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska

uzatvárajú

**podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení
neskorších predpisov**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA PRE
ZAMESTNÁVATEĽOV, KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ POSTUPUJÚ PODĽA
ZÁKONA Č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH
ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME
A O ZMENE A DOPLNENÍ NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZNENÍ
NESKORŠÍCH PREDPISOV
NA ROK 2021**

Čl. I Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2021 (ďalej len „kolektívna zmluva“) 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“).
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 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 o odmeňovaní“), ktorými sú :
 - a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,
 - b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
 - c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie, Štátnych lesov Tatranského národného parku,
 - d) vyššie územné celky a obce, ak v súlade s § 1 ods. 3 písm. b) zákona o odmeňovaní nepostupujú podľa Zákonníka práce,
 - e) štátne fondy,
 - f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ postupuje podľa § 1 ods. 7 zákona o odmeňovaní,
 - g) Rada pre vysielanie a retransmisiiu,
 - h) Slovenský pozemkový fond,
 - i) Slovenská akadémia vied a verejné výskumné inštitúcie, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ postupuje podľa § 1 ods. 6 zákona o odmeňovaní,
 - j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 5 zákona o odmeňovaní,
 - k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 4 zákona o odmeňovaní,
 - l) zamestnávateľa, o ktorých to ustanoví osobitný predpisa ich zamestnancov.
3. Obsahom kolektívnej zmluvy je úprava priaznivejších pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

- 4 Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

Čl. II

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

- 1 Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. 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 eur; 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.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odstupného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
6. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom

dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2020 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2020, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť, že ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

8. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom vo výške 1 % a

b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 %

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

Čl. III

Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv

1. V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť príjemnejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
2. V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Čl. IV

Záverečné ustanovenia

1. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2021, nadobúda účinnosť 1. januára 2021 a končí 31. decembra 2021.
3. Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2021 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy. Záväzky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.
4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 23 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane toľko exemplárov, koľko zástupcov za zmluvnú stranu kolektívnu zmluvu podpísalo.

Bratislava, dňa 22. 12. 2020

**Splnomocnení zástupcovia
zamestnávateľov podľa § 3 písm. f)
zákona o kolektívnom vyjednávaní**

Július Jakab
vedúci Úradu vlády SR

Eduard Heger
podpredseda vlády a minister financií SR

Roman Mikulec
minister vnútra SR

Milan Krajniak
minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Branislav Gröhling
minister školstva, vedy, výskumu a športu SR

Marek Krajčír
minister zdravotníctva SR

Branislav Tréger
predseda Združenia miest a obcí Slovenska

Jozef Viskupič
predseda Združenia samosprávnych krajov
SKS

**Splnomocnení zástupcovia zamestnancov
podľa § 3 písm. a) zákona o kolektívnom
vyjednávaní**

**Konfederácia odborových zväzov
Slovenskej republiky zastúpená:**

Monika Uhlerová
viceprezidentka KOZ SR

Pavel Ondek
predseda OZ pracovníkov
školy a vedy na Slovensku

Anton Szalay
predseda SOZ zdravotníctva
a sociálnych služieb

Milena Ráčová
predsedníčka SOZ verejnej správy a kultúry

Ivan Caban
predseda OZ Zboru väzenskej
a justičnej stráže

Katarína Krajčová
predsedníčka SOZ zamestnancov obrany

Peter Magdolen
predseda OZ pracovníkov SAV

Ingrid Vrkočová
predsedníčka OZ justície v SR

Pavol Paračka
predseda OZ polície v SR

Marta Brodzianska
predsedníčka Integrovaného OZ

Monika Benedeková
podpredsedníčka OZ KOVO

Vlasta Szabová
predsedníčka OZ DLV

Jana Žitňáková
predsedníčka OZ pracovníkov
poľnohospodárstva na Slovensku

**Nezávislé kresťanské odbory Slovenska
zastúpené:**

Eubica Černá
prezidentka

Príloha č. 6: Podpisový hárok

Oboznámenie: Kolektívna zmluva na roky 2021