

Stredná zdravotnícka škola
Školská 230, 017 01 Považská Bystrica

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Platná od: 01. januára 2021

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Uzatvorená dňa 01. januára 2021 medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej zdravotníckej škole, Školská 230, 017 01 Považská Bystrica, zastúpená *PhDr. Monikou Kremeňovou*, predsedom, splnomocneným na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 11. 04. 2006 (ďalej len odborová organizácia)

a

Stredná zdravotnícka škola so sídlom v Považskej Bystrici, Školská 230, IČO 607 002 zastúpená *PhDr. Katarínou Podolanovou*, riaditeľkou školy (ďalej len zamestnávateľ).

Prvá časť

Úvodné ustanovenie

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.
- 2) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa namiesto označenia odborovej organizácie a zamestnávateľa môže použiť označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- 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 kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

- 1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a zamestnancov a ktorí u neho pracujú na kratší čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú na dohodu o vykonaní práce.
- 3) Táto KZ sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2021.

Článok 4
Zmena kolektívnej zmluvy

KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 5
Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ umožniť rozmnoženie tejto zmluvy v štyroch rovnopisoch.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia. S oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

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

Článok 7
Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume jeho:
 - a) dvoch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej desať rokov,
 - c) štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) piatich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume jeho:
 - a) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- c) štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) 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 v sume dvoch funkčných platov zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvoch funkčných platov zamestnanca.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu.
- 5) Zamestnanec má právo po skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.

Článok 8

Platové podmienky, príplatky, náhrady

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie schopností a dosahovania pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec pracovných povinností.
- 3) Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka alebo ak dôjde k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
- 4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, nedôsledného plnenia si pracovných povinností alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný, v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu a taktiež z dôvodu, ak to zamestnávateľovi neumožní výška rozpočtu.
- 5) Za prácu nadčas si môžu pedagogickí zamestnanci čerpať náhradné voľno po dohode so zamestnávateľom v čase vedľajších a hlavných prázdnin. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 %. Za prácu v sobotu a v nedeľu vyplatí zamestnávateľ príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
- 6) Zamestnávateľ vyplatí triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatkom 5% jeho tarifného platu. Ak vykonáva túto činnosť v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok je 10% jeho tarifného platu. Príplatok za triednictvo vypláca zamestnávateľ aj počas hlavných prázdnin.

- 7) Počas pracovnej neschopnosti zamestnanca presahujúcej 20 pracovných dní zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi k platu 50 eur (jednorazovo) z prostriedkov sociálneho fondu.
- 8) Zamestnávateľ zabezpečí platový dekrét vždy k dátumu zmeny platového postupu alebo zmeny výšky tarifného platu.
- 9) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá k 30. novembru 2021 najmenej 6 mesiacov, nie je v skúšobnej alebo výpovednej dobe odmenu vo výške 100 eur. Odmena bude vyplatená vo výplate za mesiac november.
- 10) Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je:
 - a) od 1. dňa pracovnej neschopnosti 50% denného vymeriavacieho základu,
 - b) od 4. dňa do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 9

Výplata platu, preddavok na mzdu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne, najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Súčasne zabezpečí zamestnávateľ v deň výplaty aj výplatnú pásku (doklad o finančných prostriedkoch zaslaných na účet).
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje posilať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na mzdu 27. dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods. 3 ZP).
- 4) Zamestnávateľ po dohode so zamestnancami zasiela na účet Základnej odborovej organizácie zrážky vo výške 1%.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť 2% na doplnkové dôchodkové poistenie a odvádzať ho na určený účet.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

V zmysle KZVS, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa, sa ustanovuje pracovný čas zamestnancov na 37 a ½ hodiny týždenne.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

- 1) V zmysle KZVS, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň. Základná výmera dovolenky je teda päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka riaditeľa školy a zástupcov riaditeľa školy a učiteľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Plán dovoleniiek podlieha súhlasu zástupcu zamestnancov.

- 2) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou ak dôjde k postupu podľa článku 4 tejto KZ.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú nespochybňovať právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd.

Článok 14

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie žiadostí

Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnancov budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 15

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie umožniť:

- a) využívať priestory školy pre činnosť odborovej organizácie,
- b) využívať telefónnu linku za účelom telefónneho spojenia s Radou ZO,
- c) využívať internetové služby,
- d) využívať priestory školy na zverejňovanie informácií o činnosti organizácie.

Zamestnávateľ je povinný po dohode so zástupcami zamestnancov umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa osobe, ktorá koná v mene odborovej organizácie podľa § 230 ods. 3.

Článok 16

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

- 1) Oboznámiť zástupcov zamestnancov o obsahu zmluvy uzatvorenej medzi školiacim pracoviskom (nemocnicou) a zamestnávateľom.
- 2) 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,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7, 8, 9 a 10 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 1 a 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 1 a 2 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití.
 - B) Informovať odborovú organizáciu najmä o:
 - platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o chystaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov,
 - d) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu zamestnancov.
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o možnostiach na kratší pracovný čas (§ 49 ods. 2 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní o:
 - a) dôvodoch prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) dobe, počas ktorej sa bude hromadné prepúšťanie uskutočňovať,
 - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 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 záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití prostriedkov, kritériách na vyplácanie osobných, osobitných príplatkov poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP).
 - C) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, zamestnávateľ je povinný túto skutočnosť vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Ak sa zástupca zamestnancov nedostaví k prerokovaniu tejto skutočnosti do 10 dní od oznámenia, skutočnosť sa považuje za prerokovanú (§ 74 ZP),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),

- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§159 ods. 4 ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
 - požadovanú úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhradu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 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 považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP).
- D) Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 a, b ZP).

- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
- predseda výboru ZO 5 dní v roku, (v prípade potreby zastúpenia predsedu, podpredseda),
 - členovia vyšších odborových orgánov 5 dní v roku,
 - členovia orgánov OZ PšaV na Slovensku 10 dní v roku.

Článok 17 *Záväzky odborovej organizácie*

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 ods. 1 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii, ktorá by viedla k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

Článok 18 *Ochrana práce*

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami sa zaväzuje sústavne zisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovanie prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) zabezpečovať pracoviská prostriedkami BOZP podľa príslušných noriem,

- b) vykonať najmenej raz za rok previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách,
- c) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- d) poskytovať zamestnancom podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky,
- e) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách (zák. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov).

Článok 19

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2) Odborová organizácie v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP bude:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či vytvára podmienky bezpečnej práce,
 - b) zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke,
 - d) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa vnútornej smernice zabezpečovať ochranné pracovné prostriedky.

Článok 20

Zdravotnícka starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.

Článok 21

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných nákladoch.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu a iná starostlivosť o zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP, prípadne jej zvyšovanie podľa § 154 – 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzatvorené príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

- 3) Členovia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu, na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

Článok 23

Tvorba a použitie sociálneho fondu

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu vo výške 1% a ďalším prídedom 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- 2) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia Zákona o sociálnom fonde.
- 3) Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritéria dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 1.

Štvrtá časť

Článok 24

Záverečné ustanovenia


- 1) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ, o návrhu je druhá strana povinná rokovať. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme po podpise oboch strán.
- 2) Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.
- 3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom.
- 5) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov.
- 6) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

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

V Považskej Bystrici 22. 12. 2020



.....
podpis predsedu a pečiatka
odborovej organizácie



.....
podpis riaditeľa a pečiatka

Prílohy KZ:

Príloha č. 1 Zásady čerpania a použitia sociálneho fondu

Príloha č. 2 KZVS

STREDNÁ ZDRAVOTNÍCKA ŠKOLA

Školská 230, 017 01 Považská Bystrica

Zásady čerpania a použitia sociálneho fondu pre rok 2021

1. Zmluvné strany sa dohodli, že príspevky sociálneho fondu budú rozdelené nasledovne:

a/ na stravovanie 90%

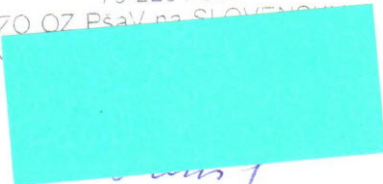
b/ na nenávratnú sociálnu výpomoc (podľa Čl. 8 bod 7 tejto KZ) 10%

2. Zmluvné strany sa dohodli, že ak vyčlenené prostriedky zo sociálneho fondu nepokrývajú náklady na príspevok podľa odseku 1 písm. a), rozdelenie prostriedkov sa upraví presunom z položky v odseku 1 písm. b). To isté platí v opačnom prípade.

3. Zostatok sociálneho fondu na konci roku bude počiatočným stavom príspevkov sociálneho fondu uvedených v odseku 1 písm. a) a b) v nasledujúcom roku.

V Považskej Bystrici dňa 22. 12. 2020

73-2201-003
ZO OZ PŠ aV na Slovensku



PhDr. Monika Kremeňová
predseda ZO OZ PŠ aV na Slovensku



PhDr. Katarína Podolanová
riaditeľka školy

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

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 retransmisiu,
 - 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) zamestnávatelia, 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 priaznivejšie 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. Závazky 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 2020

**Splnomocnení zástupcovia
zamestnávateľov podľa § 3 písm. f)
zákonu 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 Krajčí
minister zdravotníctva

Branislav Tréger
predseda Združenia miest a obcí Slovenska

Jozef Viskupič
predseda Združenia samosprávnych krajov
SK8

**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
školsťva 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 SR

Pavol Paračka
predseda OZ polície v SR

Marta Brodzianska
predsedníčka Integrovaného

Monika Benedeková
podpredsedníčka OZ KOVO

Vlasta Szabová
predsedníčka OZ DLV

Jana Žitňáková
predsedníčka OZ pracovníkov
poľnohospodárstva na Slovensku

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska
zastúpené:

Ľubica Černá
prezidentka