

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole elektrotechnickej v Trnave, Sibírska 1, 91701 Trnava, IČO: 52738221

Zastúpená: **Ing. Marián Nemeček, predseda**
(ďalej odborová organizácia)

a

Stredná odborná škola elektrotechnická Trnava, Sibírska 1, 917 01 Trnava, IČO: 1705535

Zastúpená: **PhDr. PaedDr. Tatiana Nevolná, PhD, riaditeľka školy**
(ďalej zamestnávateľ)

I. ČASŤ ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1/ Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2/ 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 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2024 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa, kolektívne vzťahy

- 1/ Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako zástupcu zamestnancov a výlučného 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.
- 3/ **Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a zástupcov zamestnancov za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu zástupcov zamestnancov.**
- 4/ **Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov platných v Slovenskej republike a tejto kolektívnej zmluvy.**

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 ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 2/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Jej účinnosť sa **začína zverejnením KZ v centre registra zmlúv a končí sa dňom 31. Decembra 2024**, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvným i stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.
- 4/ KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na rok 2024.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1/ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí z akom sú uzatvorené.
- 2/ Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2024. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- 1/ Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31.12.2029

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Zamestnancov oboznámi odborová organizácia elektronicky (napr. mailom, cez úložisko a pod.) alebo listinnou formou. Z oboznámenia s obsahom KZ elektronicky alebo listinne sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov, alebo ich elektronické potvrdenie s oboznámením sa s KZ.
- 2/ Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
- 3/ Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo¹ na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
- 4/ Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo² na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Miesto pre zverejnenie je dohodnuté na stránkach školy(EduPage) školy, prípadne vývesnej informačnej tabuli, ktorú vytvorí a bude udržiavať odborová organizácia na mieste dohodnutom s vedením školy.

¹ § 230b ods. 1 Zákonníka práce

² § 230b ods. 1 Zákonníka práce

II. ČASŤ

VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN V DOBE ÚČINNOSTI KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY, INDIVIDUÁLNE PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY A RIEŠENIE KOLEKTÍVNYCH SPOROV A INDIVIDUÁLNYCH SŤAŽNOSTÍ

Článok 7

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 zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3/ Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

- 1/ Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie 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 dodatku 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.
- 3/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) priestory pre činnosť odborovej organizácie,
 - b) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne

- vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
- c) priestory na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2/ Zamestnávateľ umožní vhodnú úpravu pracovného času pedagogickým i nepedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (najmä úprava rozvrhu vyučovania a pracovného času).
- 3/ **Zamestnávateľ poskytne členom odborovej organizácie na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy najviac na tri dni v kalendárnom roku.** Evidenciu pracovného voľna vedie personálny úsek.
- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy členom Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslanca v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
- predseda výboru ZO 3 dni v roku,
 - členovia výboru ZO 2 dni v roku
- 5/ Konkrétne podmienky zabezpečenia činnosti odborovej organizácie uvedené v bodoch 1/ až 4/ článku 10 si dohodne odborová organizácia s vedením školy v samostatnej dohode.

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,50 % čistej mzdy vždy do 25 dňa v mesiaci.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje.

Článok 12

Závazky odborovej organizácie

- 1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa.(§ 230 ZP).

Článok 13

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

- 1/ 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 jedného jeho funkčného platu.**
- 2/ V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne³, že odstupné nie je povinný vrátiť.
- 3/ Zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou.
- 4/ Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

³ § 76 ods. 4 Zákonníka práce

- 5/ Pre pracovný pomer na dobu určitú u pedagogických a odborných zamestnancov zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovný pomer pre aktuálny školský rok do 31. augusta.
- 6/ **Zamestnávateľ** môže **opätovne**, v súlade s pracovnoprávnymi predpismi, dohodnúť **pracovný pomer na** dobu určitú **so** zamestnancom, **ktorý** bol prijatý na SOŠE Trnava na vykonávanie administratívnych prác týkajúcich **sa** projektov, ich vyhodnocovania, kontroly a implementácie, ako **aj** administrácie platieb, **a** to v rámci **programov financovaných z fondov Európskej Únie a štátneho rozpočtu SR**.
- 7/ V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ v roku 2024 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.
- 8/ Základná výmera **dovolenky** je **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕšil 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o svoje dieťa, alebo dieťa súdom zverené do opatery. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce - **pedagogických a odborných zamestnancov** je **deväť týždňov** v kalendárnom roku.
- 9/ Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvoj - trojzmennej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmenu mesačne podľa náročnosti práce, platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Príplatok patrí aj zamestnancovi v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.
- 10/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu v sume min. 3,5% platovej triedy prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
- 11/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v trojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu v sume min. 3,5 % platovej triedy prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
- 12/ 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, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. 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.
Zamestnávateľ zamestnancovi poskytne teda odchodné vo výške **2 funkčných platov**.
- 13/ Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume **jedného funkčného platu**. Táto odmena patrí zamestnancovi pri dosiahnutí 50, alebo 60 rokov po odpracovaní minimálne triroky u zamestnávateľa SOŠE Trnava, alebo pri odpracovaní 30, alebo 40 rokov u zamestnávateľa SOSE Trnava.
- 14/ Zamestnávateľ poskytne **v druhom polroku** kalendárneho roka 2024 zamestnancovi podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce **jeden deň pracovného voľna za účasť na spoločnom, zamestnávateľom určenom team buildingu**; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
- 15/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na jeden pracovný deň **v deň účasti na darovaní krvi**, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Splnenie tejto podmienky je zamestnanec povinný sa zamestnávateľovi preukázať písomným potvrdením (dokladom).
- 16/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom za účelom regenerácie pracovných síl, bezplatne priestory telocvične a posilňovne 1 x týždenne v rozsahu max. 4 hodiny. Zamestnanec o toto písomne požiada a následne uzatvorí so zamestnávateľom zmluvu o výpožičke predmetných

priestorov s prihladením na ich aktuálne zaťaženie hospodárskou činnosťou. Zamestnanec sa tiež zaväzuje prepustiť predmetné priestory v dohodnutom čase výpožičky zamestnávateľovi, v prípade školských alebo školou organizovaných podujatí. Zamestnávateľ zamestnanca vopred na termín uvoľnenia priestorov upozorní.

III. ČASŤ

ZÁVÄZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN A ZAMESTNANCOV V OBLASTI ODMEŇOVANIA

Článok 14

Platové podmienky

- 1/ Zamestnávateľ, sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
- 3/ Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov, ak príde k ich zmene, určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu mzdového predpisu.

Článok 15

Výplata platu

- 1/ Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k **10. dňu v mesiaci** po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat sa zasiela zamestnancovi na účet, ktorý si sám určil.

Článok 16

Ďalšie finančné náležitosti

- 1/ Zamestnávateľ v rámci prideleného rozpočtu podľa ustanovenia KZVS prispieva zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2024 vo výške najmenej 3 % z jeho funkčného platu.

Článok 17

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c) uhradiť pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke a vakcínu na kliešťovú encefalitídu, spolu najviac vo výške 5 % sumy životného minima, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,
- d) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 18

Rekreačná starostlivosť, starostlivosť o zamestnancov a o deti zamestnancov

- 1/ Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke maximálne 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
- 2/ V rámci prevádzkových možností zamestnávateľ môže umožniť bezplatné použitie priestorov a zariadení školy (odborná učebňa, kinosála) zamestnancom pri ich významných životných udalostiach (životné jubileá, odchod do dôchodku) a výborom ZO OZ pri organizácii niektorých podujatí (Deň učiteľov, stretnutie s dôchodcami, či vianočné podujatie).
- 3/ Zamestnávateľ vyčlení po dohode s odborovou organizáciou ubytovanie zo svojej ubytovacej kapacity na internáte miesta na ubytovanie pre zamestnancov SOŠE Trnava podľa požiadaviek.
- 4/ Zamestnancovi, ktorý o to požiada môže zamestnávateľ podľa svojich možností poskytnúť v čase pracovného obdobia vhodné ubytovanie v priestoroch školy za cenu zodpovedajúcu cenníku poskytujúce ubytovanie.

Článok 19

Stravovanie

- 1/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu 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 o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 2/ 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 **0,60 €** na jedno hlavné jedlo.

Článok 20

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov príp. jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.1,3 a 5 zákona o výkone práce vo verejnom záujme a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 3/ Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie⁴ zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu nepedagogických zamestnancov jej prehlbovanie a zvyšovanie v termíne prerokovania plánu⁵ profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov.
- 4/ Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.
- 5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

⁴ § 153 Zákonníka práce

⁵ § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.

- 6/ Zamestnávateľ je oprávnený⁶ uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

IV. ČASŤ

SOCIÁLNY FOND

Článok 21

Tvorba sociálneho fondu

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

Celkový prídél do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídélom vo výške **1%**
- b) ďalším prídélom najmenej vo výške **0,5 %**

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

Článok 22

Použitie fondu

- 1/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

V. ČASŤ

Článok 23

Záverečné ustanovenia

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie a plnenie záväzkov a práv tejto KZ budú vykonané na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 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 a súhlasia s jej obsahom.
- 5/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- 6/ Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.
- 7/ Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
- 8/ Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

⁶ § 154 ods. 3 Zákonníka práce

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

V Trnave, dňa 28. augusta 2024

.....
predseda odborovej organizácie
Ing. Marián Nemeček

.....
zamestnávateľ
Stredná odborná škola elektrotechnická Trnava
PhDr. PaedDr. Tatiana Nevoľná, PhD,

Prílohy KZ

Príloha č. 1: Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov
z fondu zamestnancom a odborovej organizácii.

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

- 1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- 3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF sa každý druhý rok prerozdeli na konci mája medzi všetkých zamestnancov.
- 4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu; za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie povinného prídelt vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
- 5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- 6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa - ekonómka školy.

Čl. 2.

Rozpočet sociálneho fondu

1/	Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024 – SPOLU, z toho:	
a/	povinný prídelt vo výške 1%	
b/	prídelt do výšky 0,50 % podľa § 3 ods. 1b	
c/	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	
d/	splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	
e/	splátky návratných sociálnych výpomocí	
f/	iné príjmy	

2/	Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024 – SPOLU, z toho:	
a/	na zabezpečenie stravovania	
b/	na služby , ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily (napr. rekondičné pobyty, masáže)	
c/	na sociálne výpomoci	
d/	na rekreácie	
e/	na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov (exkurzno-vzdelávacie zájazdy, detské rekreácie, kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť)	
f/	dary (jubileá, odstupné, odchodné)	

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

- 1/ Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,60 €**.

Sociálna výpomoc nenávratná

- 1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine.
- 2/ Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov; ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté; druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy **100 €**.
- 3/ V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky **150 €**, výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky, dlhodobá PN, OČR nad limit platenia pre osamelú matku).

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- pri prvom odchode do dôchodku vo výške **50,00 €**
- za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške **40,00 €**
- pri narodení každého živonarodeného dieťaťa zamestnancovi na SOŠE Trnava, Sibírska 1, 917 01, ak odpracoval aspoň 5 rokov **70,00 €**
- pri životnom jubileu 40, 50 rokov a 60 rokov veku zamestnanému na SOŠE Trnava, Sibírska 1, 917 01 Trnava, ak odpracoval aspoň 3 roky; vo výške
 - od 3 do 5 rokov **30,00 €**
 - od 5 do 10 rokov **40,00 €**
 - nad 10 rokov **50,00 €**

Telovýchova

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, podľa plánu práce:

- volejbalový turnaj
- stolnotenisový turnaj
- plaváreň - permanentky

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom účinnosti/platnosti KZ, ich účinnosť končí 31.12.2024.

V Trnave, dňa 28. augusta 2024

.....
predseda odborovej organizácie
Ing. Marián Nemeček

.....
zamestnávateľ Stredná odborná škola
elektrotechnická Trnava, riaditeľka školy
PhDr. PaedDr. Tatiana Nevolná, PhD,