



**BANSKOBYSŤRICKÝ
SAMOSPRÁVNÝ KRAJ**



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA
HOTELOVÝCH SLUŽIEB A OBCHODU**
Jabľoňová 1351, 960 01 Zvolen

**Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
pri SOŠ hotelových služieb a obchodu, Jabľoňová 1351, Zvolen**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

1.1.2023 – 31.8.2024

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 4.1.2022 medzi zmluvnými stranami:

Stredná odborná škola hotelových služieb a obchodu, Jabloňová 1351, 960 01 Zvolen
(ďalej „zamestnávateľ“),
IČO: 37890115,
zastúpenou: PaedDr. Helenou Hrnčiarovou, riaditeľkou školy

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Strednej odbornej škole hotelových služieb a obchodu, Jabloňová 1351, Zvolen (ďalej „odborová organizácia“),
zastúpenou: Mgr. Svetlanou Mytyzekovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.09.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
3. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom, práva a povinnosti zmluvných strán. Jej cieľom je zabezpečiť právom dané práva, oprávnené záujmy, potreby, životné a pracovné podmienky zamestnancov a vytvoriť ďalšie podmienky pre sociálno-ekonomický rozvoj organizácie.
4. Kolektívna zmluva je po jej schválení záväzná pre obidve zmluvné strany a je platná pre zamestnancov v riadnom pracovnom pomere

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 Zákonníka práce, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti

počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva 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.
3. Táto kolektívna zmluva je platná a účinná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva sa môže meniť len písomnou formou po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Doplňok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí ako sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom zmeniť ustanovenia kolektívnej zmluvy, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní kolektívnej zmluvy túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZOOZ v lehote 10 dní od jej podpisania.
2. Odborová organizácia v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečí oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Stupnice platových taríf, príplatky, odmeny, odstupné a odchodné

1. Stupnice platových taríf sa budú upravovať v zmysle platných všeobecne záväzných právnych predpisov a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa formou dodatku k tejto kolektívnej zmluve.
2. Stupnice platových taríf sú:
 - a) základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v platnom znení,
 - b) stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v platnom znení,
3. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

4. Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti, príplátok za výkon špecializovanej činnosti nasledovne:
 - a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplátok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,
 - b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplátok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,
 - 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, príplátok

v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,

- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancoch alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancoch, príplatok v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,
 - e) začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického alebo odborného zamestnanca mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený. Príplatok sa poskytuje na dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do karietového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec,
 - f) pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v karietovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhľenou na 50 centov nahor,
 - g) príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
5. Zamestnávateľ môže, v zmysle § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení, zaradiť nepedagogického zamestnanca do 12 platového stupňa príslušnej platovej triedy podľa platných právnych predpisov pre odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke, alebo nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume od 1,3 % - 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu

9. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu
10. 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 hodiny práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšený o 60%.
11. Za nadčasové hodiny nad rozsah vyučovacej činnosti sa bude čerpať náhradné voľno v čase vedľajších a hlavných prázdnin. V mimoriadnych prípadoch so súhlasom zamestnávateľa i počas školského roka.
12. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku sumu vo výške jeho funkčného platu podľa § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení.
13. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
14. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 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.
15. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je najmenej 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
16. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o všetkých prípadoch rozvázovania pracovného pomeru zo strany organizácie podľa Zákonníka práce.
17. Zamestnávateľ môže so zamestnancami, ktorí majú 3 roky a menej pred nadobudnutím nároku na starobný dôchodok, rozvázovať pracovné pomery iba v mimoriadnych prípadoch. Takéto prípady zamestnávateľ vždy musí konzultovať v dostatočnom časovom predstihu s výborom odborovej organizácie a prihliadať na jeho stanovisko.
18. Výbor odborovej organizácie bude vykonávať kontrolu dodržiavania pracovno-právnych predpisov pri uzatváraní, zmenách a ukončení pracovného pomeru.

Článok 8 Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku:

a) na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancov nad rámec jeho pracovných povinností podľa možnosti rozpočtu na kalendárny rok,

b) pedagogickému zamestnancovi školy za sústavné prehlbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti v súlade z najnovšími progresívnymi vedeckými poznatkami, spoločenskými potrebami a požiadavkami pedagogickej a odbornej praxe.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnanci majú právo byť informovaní o každej zmene mzdových predpisov, mzdových prostriedkov a podmienok ako aj o výške zložiek svojho funkčného platu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevky členov ZO OZ PŠaV pri SOŠ hotelových služieb a obchodu na účet ZOZ PŠaV a odborová organizácia zabezpečí písomné súhlasy všetkých členov na odvod príspevku.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u 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 u 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. Zamestnávateľská organizácia umožní zamestnancom využívanie pružného pracovného času.

Článok 11

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, majstrov odbornej výchovy, vychovávateľov a odborného zamestnanca je deväť týždňov v kalendárnom roku.

TRETIA ČASŤ
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa čl. 4 ods. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 13
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Každý zamestnanec domnievajúci sa, že má dôvod k sťažnosti, má nárok na jej prešetrenie v zmysle platných právnych predpisov a využitia právnej pomoci OZ PŠaV v Banskej Bystrici pre členov ZO OZ PŠaV pri SOŠ.
2. Sťažnosti, spory alebo námety sa musia riadne evidovať, prešetriť a riešiť do 30 dní od obdržania.
3. Právo zamestnanca riešiť podanie súdnou cestou nie je dotknuté.
4. Zamestnanec z titulu podania sporu a sťažnosti a to aj neodôvodneného nesmie byť žiadnym nezákonným spôsobom postihovaný, šikanovaný, či diskriminovaný ani jeho rodina.
5. V prípade, že organizácia dá zamestnancovi písomné upozornenie podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodu neuspokojivých pracovných výsledkov, zamestnanec má právo požiadať o preverenie správnosti dôvodu upozornenia štátnu školskú inšpekciu za spoluúčasti zástupcu vedenia školy v zmysle platných právnych predpisov.
6. Zamestnávateľ podľa konkrétnych podmienok školy umožní pedagogickým zamestnancom v rámci určeného pracovného času (týždenného) tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie aj mimo pracoviska.

Článok 14
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Pre nevyhnutnú činnosť odborovej organizácie zamestnávateľská organizácia poskytne bezplatne pracovné priestory na rokovanie vrátane potrebnej kancelárskej techniky (telefón, fax, internet, možnosť rozmnoženia materiálu).
2. Pre členstvo alebo činnosť v odborovej organizácii, pre výkon funkcie v nej, alebo spor nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy, ani iné nepriaznivé či protizákonné opatrenia.

3. Zamestnávateľská organizácia bude uvoľňovať zamestnancov zo zamestnania pre výkon funkcie v odborovom hnutí na nevyhnutne potrebný čas. Za potrebný čas výkonu funkcie nebude vyžadovať od odborovej organizácie refundáciu mzdy.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť priestory na zasadnutia výboru OZ a členskej schôdze a na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovno-právnych otázkach a kolektívnej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 15

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy, najmä:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie, alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku jeho dodatkov a zmien u zamestnávateľa,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 Zákonníka práce),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času nepedagogických pracovníkov,
 - vydanie predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia,
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas nad limit stanovené Zákonníkom práce,
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok,
 - b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas,
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením bezpečnosti a ochrany zdravia a o podmienkach poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov,
 - c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky,
 - d) umožniť odborovej organizácii kontrolnú činnosť v oblasti dodržiavania pracovno-právnych predpisov, vrátenie mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy,
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu a podľa potreby.

Článok 16 Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 17 Ochrana práce

1. Zamestnávateľská organizácia bude sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce a zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP.
2. Odborová organizácia spolu so zamestnávateľskou organizáciou budú podporovať aktívnu účasť zamestnancov na riešení všetkých otázok týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prostredníctvom zástupcov zamestnancov a komisie BOZP.
3. Zamestnávateľ zabezpečí zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov, resp. ich odbornej spôsobilosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a požiarnej ochrany a zabezpečí doškolenia a skúšky pracovníkov školy, ktorých pracovné zaradenie vyžaduje odbornú spôsobilosť na obsluhu technických zariadení.
4. Zamestnávateľ zabezpečí predloženie správy o stave bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v organizácii.
5. Odborová organizácia bude uplatňovať právo spoločenskej kontroly minimálne 1 x do roka nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom bude využívať oprávnenia určené Zákonníkom práce s osobitným zreteľom na urýchlené odstraňovanie zistených závad, znižovanie pracovnej úrazovosti a odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania, rozbor pracovnej neschopnosti.
6. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade so Zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. a Nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o poskytovaní OOPP a 1 x za rok zhodnotí podmienky a rozsah poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 18 Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnanec je povinný pred vstupom do pracovného pomeru absolvovať vstupnú lekársku prehliadku.
2. V rámci zdravotnej starostlivosti zabezpečí zamestnávateľ pravidelné preventívne lekárske prehliadky v zmysle platných predpisov na náklady organizácie.
3. Zamestnávateľ zabezpečí vybavenie pracovísk potrebnými hygienickými zariadeniami a bude ich udržiavať v bezchybnom stave.

4. Zamestnávateľ zabezpečí na každom pracovisku lekárničku. Jej stav bude udržiavať v zmysle platných noriem.
5. Zamestnanci školy a ich rodinní príslušníci majú bezplatný vstup do školského Fitcentra v čase otváracích hodín.
6. Počas dočasnej práceneschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa pracovnej neschopnosti 30 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 75% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.)

Článok 19

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Zamestnávateľ umožní vo vážnych a odôvodnených prípadoch čerpať dovolenku na zotavenie a na kúpeľnú liečbu aj počas školského roka, pričom zamestnanec je povinný v dostatočnom časovom predstihu dohodnúť čerpanie dovolenky so zamestnávateľom.
2. Zmluvné strany budú v úzkej spolupráci hľadať možnosti rozširovania a skvalitňovania rekreačnej starostlivosti so zameraním na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov a zo sociálneho fondu poskytne príspevok na organizovanie poznávacích odborných exkurzií, divadelných predstavení, spoločenských a športových podujatí.
3. Výbor ZOOZ v spolupráci so zamestnávateľskou organizáciou zabezpečí, podľa ponuky, pre svojich zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreačné pobyty a zájazdy usporiadané Radou ZO OZ PŠaV, alebo zamestnávateľskou organizáciou. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie poznávacích exkurzií, divadelných predstavení, spoločenských a športových podujatí.

Článok 20

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 Zákonníka práce zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podaním jedného hlavného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení - školská jedáleň, Hotel Academic, Divadelná reštaurácia, rozvoz na strediská. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
3. 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 č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zo sociálneho fondu na jedno hlavné jedlo v zmysle zákona č. NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších

predpisov. Na príspevok na stravovanie majú nárok len zamestnanci SOŠ hotelových služieb a obchodu.

5. Výpočet ceny hlavného jedla sa bude aktuálne meniť v súlade s platnou legislatívou.

Článok 21

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľská organizácia vytvorí všetky podmienky pre systematické prehĺbovanie a zvyšovanie kvalifikácie svojich zamestnancov. Zamestnanci budú zaradení na pracovné funkcie zodpovedajúce dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom sa zo sociálneho fondu bude prispievať v dohodnutej čiastke podľa rozpočtu sociálneho fondu na ďalšie vzdelávanie, ktoré je nevyhnutné pre získanie úplnej kvalifikácie zamestnanca na základe uzatvorenia zmluvy s vedením školy.

Podmienky pre priznanie výpomoci:

- a) písomná žiadosť
- b) uzavretá zmluva o štúdiu s riaditeľkou SOŠ hotelových služieb a obchodu,
- c) predloženie originál dokladu o zaplatení školného,
- d) študijný plán, ktorý zamestnanec predkladá na začiatku semestra,
- e) v prípade rozviazania pracovného pomeru, zo strany zamestnanca do 5 rokov od ukončenia štúdia, zamestnanec bude povinný uhradiť spätne náklady poskytnutej sociálnej pomoci na štúdium v plnej výške.

Článok 22

Sociálny fond a jeho použitie

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelením vo výške 1% a ďalším prídelením najmenej vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplaty za bežný rok.
2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto kolektívnej zmluvy.
3. Nárok na čerpanie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu majú zamestnanci podľa čl. 3, bod 2 tejto kolektívnej zmluvy.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 23

Záverečné ustanovenie

1. Zmluva je platná podpísaním oboch zmluvných strán s účinnosťou odo dňa podpisu do obdobia uzatvorenia a schválenia novej KZ.
2. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

3. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju podpisujú.
4. Prílohou kolektívnej zmluvy sú Zásady pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo Sociálneho fondu.

Vo Zvolene, dňa 29.12.2022



základná organizácia



štatutárny zástupca zamestnávateľa

