

**Súkromná stredná odborná škola
polytechnická DSA,
Novozámocká 220, Nitra**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2019**

O b s a h

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1	
<i>Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy</i>	6
Článok 2	
<i>Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa</i>	6
Článok 3	
<i>Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy</i>	7
Článok 4	
<i>Zmena kolektívnej zmluvy</i>	7
Článok 5	
<i>Archivovanie kolektívnej zmluvy</i>	7
Článok 6	
<i>Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou</i>	7
Článok 7	
<i>Zmluvné vzťahy</i>	8

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky, práva zamestnancov a pracovné podmienky

Článok 8	
<i>Príplatok za riadenie</i>	9
Článok 9	
<i>Príplatok za zastupovanie</i>	9
Článok 10	
<i>Príplatok za výkon špecializovanej činnosti</i>	9
Článok 11	
<i>Príplatok za prácu v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok</i>	10
Článok 12	
<i>Príplatok za prácu v noci</i>	10

Článok 13 <i>Práca nadčas a plat za prácu nadčas</i>	10
Článok 14 <i>Osobný príplatok</i>	12
Článok 15 <i>Kreditový príplatok</i>	12
Článok 16 <i>Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca</i>	12
Článok 17 <i>Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku</i>	13
Článok 18 <i>Odmena triednemu učiteľovi za prácu so žiakmi so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami</i>	13
Článok 19 <i>Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu</i>	13
Článok 20 <i>Odstupné a odchodné</i>	13
Článok 21 <i>Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie (DDS)</i>	15
Článok 22 <i>Pracovný čas zamestnancov</i>	15
Článok 23 <i>Dovolenka na zotavenie</i>	15
Tretia časť	
Práva a povinnosti zmluvných strán	
Článok 24 <i>Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie</i>	16
Článok 25 <i>Riešenie kolektívnych sporov</i>	16
Článok 26 <i>Zabezpečenie činností odborových orgánov</i>	16

Článok 27 <i>Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti</i>	17
Článok 28 <i>Záväzky odborovej organizácie</i>	19
Článok 29 <i>Ochrana práce</i>	20
Článok 30 <i>Kontrola odborovej organizácie v oblasti BOZP</i>	21
Článok 31 <i>Zdravotnícka starostlivosť</i>	21
Článok 32 <i>Stravovanie</i>	22
Článok 33 <i>Starostlivosť o kvalifikáciu</i>	22
Článok 34 <i>Sociálny fond</i>	22
Článok 35 <i>Iná starostlivosť o zamestnancov</i>	23
Článok 36 <i>Záverečné ustanovenia</i>	24

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená na rok 2019 medzi Súkromnou strednou odbornou školou polytechnickou DSA, Novozámocká 220, Nitra, zastúpenou riaditeľkou

Ing. Oľgou Hodálovou

a

kolektívom zamestnancov Súkromnej strednej odbornej školy polytechnickej DSA, Novozámocká 220, Nitra zastúpenou predsedníčkou výboru základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku

PaedDr. Eleonórou Kopeckou

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 a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta Stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z Plnomocenstva zo dňa 07.01.2019, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. PaedDr. Eleonóru Kopeckú, predsedníčku výboru odborovej organizácie pri SSOŠ polytechnickej DSA v Nitre.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa **1. 9. 2017**. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľky školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „VPVZ“, namiesto zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „PZOZ“.

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera odborovú organizáciu a výbor ZO OZ za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 3 ***Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy***

(1) Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, vzájomné vzťahy zmluvných strán, výplata miezd, výška odmien, odchodné a odstupné, poskytovanie stravovania, tvorba a čerpanie sociálneho fondu 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) Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom podpísania zmluvnými stranami a končí 31.12.2019;
jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

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 „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

Zmluvné strany 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 túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedníčke odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ preukázateľným spôsobom do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude listina prítomných zamestnancov.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Článok 7 **Zmluvné vzťahy**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

(2) Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácie prístup k telefónnej a faxovej linke a komunikáciu prostredníctvom internetového spojenia.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov, pracovné podmienky

Článok 8
Príplatok za riadenie

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.

(2) 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 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

Článok 9
Príplatok za zastupovanie

(1) 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.

(2) 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.

Článok 10
Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

(1) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5% platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10% platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach (Záverečné ustanovenia – Čl. III § 13b PZOZ).

(2) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického alebo uvádzajúceho

odborného zamestnanca, príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického alebo začínajúceho odborného zamestnanca v sume 8 % platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch prípadne u viacerých začínajúcich pedagogických alebo začínajúcich odborných zamestnancov (Záverečné ustanovenia – Čl. III § 13b PZOZ).

Článok 11

Príplatok za prácu v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§17 OVZ).

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

(3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa odseku 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

(4) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň. Zamestnancovi, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva práce vo verejnom záujme v Zahraničí a ktorému patrí funkčný plat podľa prvej vety, sa poskytne zahraničný funkčný plat (§22 ods.1).

(5) Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

Článok 12

Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

Článok 13

Práca nadčas a plat za prácu nadčas

(1) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť

funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety (§ 19 OVZ).

(2) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

(3) Preplácanie práce nadčas patrí pedagogickému zamestnancovi v prípade, ak práca nadčas vyplýva z výučby nad základný úväzok a táto je zahrnutá do rozvrhu hodín. Rozpis sa spracúva individuálne pre každého učiteľa na osobitnom príkaze. Podmienky nad rámce uvedeného preplácania nadčasových hodín môžu byť dohodnuté s vedením školy samostatne pre každý školský rok, po posúdení finančnej situácie školy. Odmena za prácu nadčas môže patriť pedagogickému zamestnancovi len v prípade, že vykonáva prácu, ktorá odpovedá druhu práce v pracovnej zmluve. Ak však zamestnanec vykonáva práce, ktoré sú prácami mimo rámca jeho pracovnej činnosti zodpovedajúcej v pracovnej zmluve, za túto prácu mu nepatrí odmena ako za prácu nadčas, ale náhradné voľno.

(4) Náhradné voľno patrí pedagogickému zamestnancovi, ak zastupuje iného pedagogického zamestnanca (suplovanie) a základný dokument je oznámenie na tabuli oznamov v zborovni, v knihe zastupovania, resp. inou formou.

(5) Pedagogickí zamestnanci môžu jedenkrát za kalendárny rok čerpať náhradné voľno v rozsahu ich vyučovacej činnosti, min. však 2 hodiny, pričom celý deň bude vedený ako deň náhradného voľna.

(6) U nepedagogických zamestnancov v prípade práce nadčas bude poskytnuté náhradné voľno. Za mimoriadne práce podľa posúdenia a návrhu príslušného vedúceho úseku, je možné po súhlase riaditeľkou školy vyplatiť odmenu za prácu nadčas.

(7) Priemerný týždenný čas zamestnanca vrátane nadčasov nesmie presiahnuť 45,5 hodín týždenne (§ 85 ods. 9).

(8) Týždenný pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín. Hodiny odpracované nad týždenný pracovný čas budú považované za hodiny nadčasovej práce, ak sú nariadené príslušným vedúcim zamestnancom a odsúhlasené riaditeľkou školy.

(9) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 250 hodín (§ 97 ods. 10 ZP).

(10) Ustanovenia v tomto článku sa nevzťahujú na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí pracujú na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o brigádnickej práci študentov.

Článok 14 **Osobný príplatok**

- (1) Zamestnávateľ s prihliadnutím na schválený limit mzdových prostriedkov môže využívať účel osobného príplatku.
- (2) Osobný príplatok sa poskytuje na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosiahnutých pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (3) Osobné ohodnotenie pedagogických, alebo odborných zamestnancov sa udeľuje na základe vopred schválených kritérií hmotnej zainteresovanosti. Osobné ohodnotenie nepedagogických zamestnancov sa udeľuje za mimoriadne osobné schopnosti a dlhodobu dosahované dobré pracovné výsledky zamestnanca alebo za mimoriadnu aktivitu a vykonávanie prác zamestnancom nad rámec pracovných povinností.

Článok 15 **Kreditový príplatok**

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom 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 za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (2) Kreditový príplatok podľa odseku 1/ zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
- (3) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak:
 - a) uplynie doba platnosti priznaného kreditu, ktorá je najviac 7 rokov od jeho priznania (§ 46 ods. 5 zák. 317/2009 Z. z.),**
 - b) pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Článok 16 **Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6%

z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. 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.

Poskytovanie uvedeného príplatku sa zastaví dňom ukončenia adaptačného vzdelávania pedagogického alebo odborného zamestnanca. Po ukončení adaptačného vzdelávania sa zamestnanec preradí do kariérového stupňa samostatný pedagogický alebo odborný zamestnanec, a s tým súvisiacej vyššej platovej triedy, ak spĺňa podmienky na zaradenie do tejto platovej triedy.

Článok 17

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, v sume jeho funkčného platu (§20 ods.1 písm. c/ OVZ).

Článok 18

Odmena triednemu učiteľovi za prácu so žiakmi so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami

V prípade priaznivej finančnej situácie môže riaditeľka školy odmeniť triednych učiteľov za kvalitnú prácu so žiakmi so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.

Článok 19

Výplata mzdy, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Obvyklým termínom výplaty mzdy bude deviaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca, v prípade technicko-organizačných dôvodov najneskôr do pätnásteho dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca. V takejto situácii zamestnávateľ upovedomí ZO OZ pri SSOŠP DSA.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnávateľ môže na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec, sám určil (§ 130 ods.8 ZP).

Článok 20

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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 2 funkčných plátov, 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 jeho 2 funkčných plátov, 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.

Článok 21

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie (DDS)

- (1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v prípade uzatvorenia zamestnávateľských zmlúv v roku 2019 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
- (2) 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.

Článok 22

Pracovný čas zamestnancov

- (1) Pracovný čas zamestnanca na základe KZ vyššieho stupňa je 37,5 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ môže umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 23

Dovolenka na zotavenie

- (1) V zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa predlžuje sa výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP o jeden týždeň.
- (2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí nepedagogickému zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
Dovolenka riaditeľa školy a jeho zástupcov, učiteľa, odborného zamestnanca, pedagogického asistenta a majstra odbornej výchovy je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (3) Organizácia umožní v školskom roku pedagogickým zamestnancom čerpať dovolenku aj mimo školských prázdnin, max. 5 dní, v odôvodnených prípadoch aj viac, ak tomu nebránia prevádzkové potreby SSOŠ polytechnickej DSA v Nitre.

Tretia časť
Práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 24
Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru. V prípade porušenia sociálneho zmieru sa bude postupovať podľa zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 25
Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní budú postupovať v zmysle vyššej kolektívnej zmluvy.

Článok 26
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že na plnenie povinností vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ZP).
- (2) Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
- (3) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
- (4) Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou nasledovne:
 - predseda výboru ZO 4 dni v roku (porady predsedov a školenia),
 - členovia výboru ZO 2 dni v roku,
 - členovia komisie BOZP 1 deň v roku (školenia).
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť

na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní nasledovne:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia výboru ZO 1 deň v roku,
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku.

Článok 27

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:

1. Spolurozhodovanie

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

- 1.1 Vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 VPVZ),
- 1.2 Výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§74 a § 240 ods.9 ZP),
- 1.3 Vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods. 2 ZP),
- 1.4 Zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- 1.5 Určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§90 ods. 4 ZP),
- 1.6 Určenie podrobnejších podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia (§91 ods. 2 ZP),
- 1.7 Určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods. 6 a 9 ZP),
- 1.8 Vymedzenie okruhu ťažkých telesných a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§98 ods. 9 ZP),
- 1.9 Prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§111 ods. 1 ZP),
- 1.10 Na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods.2 ZP),
- 1.11 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) ,
- 1.12 Rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§144 ods. 7 ZP),
- 1.13 Určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde §3, §7 ods.3).

2. Prerokovanie

Vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- 2.1 Opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností pracovnoprávných vzťahov (§29 ods.2 ZP),
- 2.2 Opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods.2 ZP),
- 2.3 Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§74 ZP),
- 2.4 Odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- 2.5 Nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§94 ods. 2 ZP),
- 2.6 Dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§141a ZP),
- 2.7 Opatrenia zamerané na starostlivosť zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§153 ZP),
- 2.8 Opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§159 ods. 4 ZP),
- 2.9 Požadovanú náhradu škody a obsah dohody a jej náhradu od zamestnanca ak presahuje sumu 50,- € (§191 ods.4 ZP),
- 2.10 Rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§198 ods. 2 ZP),
- 2.11 Stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§237 ods.2 písm. a/ ZP),
- 2.12 Zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§237 ods.2 písm. b ZP),
- 2.13 Rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§237 ods.2 písm. c/ ZP),
- 2.14 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),
- 2.15 Opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods. 2 písm. e/ ZP).

3. Informovanie

Písomne informovať odborovú organizáciu:

- 3.1 Ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods. 1ZP).
- 3.2 O pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§48 ods.8 ZP).

- 3.3 O možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§49 ods.8 ZP).
- 3.4 O hromadnom prepúšťaní o
- a) dôvodoch hromadného prepúšťania ,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorým sa má pracovný pomer skončiť,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa bude hromadné prepúšťanie uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§73 ods.2 ZP).
- 3.5 O výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§73 ods.2 a 4 ZP).
- 3.6 Informovať vhodným a zrozumiteľným spôsobom o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 229 ods.1,2 ZP).
- 4. Právo na informácie (§238 ods. 2,3 ZP).**
5. Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy (§ 237 a §239 ZP).
6. Po vzájomnej dohode zamestnávateľ umožní členom odborovej organizácie 2x v roku zvolať členskú schôdzu v pracovnom čase o 14,00 hod.

Článok 28

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 25 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa, za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
- (4) Odborová organizácia bude spolupracovať a napomáhať riešiť medziľudské vzťahy na pracovisku.
- (5) Zástupcovia zamestnancov OZ a odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov, sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§240 ods.6 ZP).

Článok 29 **Ochrana práce**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia, podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP;
- b) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§9 ods.1/písm.b zákona o BOZP);
- c) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§9 ods.1/ písm. b, zákona o BOZP);
- d) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie;
- e) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP;
- f) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií;
- g) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu;
- h) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly;
- i) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP;
- j) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie;
- k) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti;
- l) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti;
- m) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv;
- n) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi;
- o) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 30 **Kontrola odborovej organizácie v oblasti BOZP**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme tohto bude v súlade s § 149 ZP:
- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami;
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať;
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach;
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov;
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
- 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP, vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov, v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 31 **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) ospravedlniť zamestnanca na pracovisku bez krátenia mzdy, v čase konania preventívnej lekárskej prehliadky jeho zdravotného stavu, na ktorú má nárok zo zákona;
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem;
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu v období:
 - od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§8 zák. č. 462/2003 Z. z.).

Článok 32 **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v blízkosti pracoviska, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie svojich zamestnancov z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla. Pri cestovných náhradách sa výška stravného pri pracovnej ceste poskytuje podľa platného zákona o cestovných náhradách.

Článok 33 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, 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 podľa platných predpisov, pokiaľ to nenaruší výkon jeho pracovného zaradenia a v prípade potreby sa vyučovania zúčastní v skrátenej forme.

Článok 34 **Sociálny fond**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
celkový prídel sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1%
a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25%
zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- (2) Príspevok zamestnancom na kompenzáciu cestovných nákladov vo výške 1,70 eur, na zamestnanca a mesiac. Príspevok bude vyplácaný 2x ročne vo výplatnom termíne, mesiacov máj a november.

- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu 100,- eur pri dosiahnutí 60 rokov veku.
- (4) Zamestnávateľ uhradí 2 ks permanentných vstupeniek na predstavenia uvádzané v divadle Andreja Bagara v Nitre.
- (5) Zamestnávateľ zabezpečí peňažnú poukážku na nákup tovaru v sume 50,- € pre pedagogického zamestnanca, ktorý sa umiestni v školskej ankete „ZLATÝ AMOS“ na prvom mieste. Vyhodnotení budú samostatne učitelia a majstri odbornej výchovy.
- (6) Zamestnávateľ prispeje na stravovanie svojich zamestnancov sumou do výšky 0,25 € na jedno hlavné jedlo, v závislosti od výšky stravnej jednotky a finančnej situácie zamestnávateľa.
- (7) Zamestnávateľ môže odmeniť kvalitnú prácu zamestnancov vecným, resp. finančným darom zo sociálneho fondu z príležitosti Dňa učiteľov alebo z príležitosti ukončenia kalendárneho roka.

Článok 35 ***Iná starostlivosť o zamestnancov***

- (1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom krátkodobé zapožičanie DHM a DDHM (prívesný vozík, vŕtacie kladivo a iné). Zapožičanie sa uskutoční po vypísaní a podpísaní určeného tlačiva na technickom úseku.
- (2) Zamestnávateľ umožní zamestnancom na základe odporúčenia vedúceho úseku zadávanie drobných opráv a požiadaviek na zhotovenie výrobkov v odborných dielňach i z vlastného materiálu za úhradu vzniknutých materiálových nákladov.
- (3) Zamestnávateľ bude hradiť v komerčnej poisťovni poistenie zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone zamestnania za zamestnancov pracujúcich s finančnými prostriedkami na úseku technicko-ekonomických činností podľa rozhodnutia zástupcu uvedeného úseku.
- (4) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi jeden deň voľna nad rámec ZP pri úmrtí rodinného príslušníka z dôvodu cestovania, prípadne poskytnutia pomoci pozostalým. Zamestnanec musí dokladovať uvedenú skutočnosť.
- (5) Zamestnávateľ poskytne pri úmrtí zamestnanca školy smútočný veniec do finančnej čiastky 50,- €.
- (6) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi voľno v deň darovania krvi. Zamestnanec musí dokladovať uvedenú skutočnosť.
- (7) ZO OZ poskytne jednorázovo finančnú odmenu členovi OZ vo výške 30,- € za 30 odpracovaných rokov na pracovisku. Podmienkou je trvanie členstva v OZ minimálne 20 rokov.
- (8) V roku 2019 v závislosti od finančnej situácie a kvality práce zamestnancov školy vyplatí zamestnávateľ ku Dňu učiteľov jednorázovú odmenu vo výške 50,-€ pre pedagogických zamestnancov a 30,- € pre nepedagogických zamestnancov školy.
- (9) ZO OZ poskytne členovi OZ pri odchode zo zamestnania vecný dar vo výške 30,- €.

Článok 36
Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať priebežne na samostatných zasadnutiach.
- (2) Kolektívna zmluva 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 KZ“.
- (3) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju znak toho podpisujú.
- (5) Nadobudnutím účinnosti tejto zmluvy končí platnosť Kolektívnej zmluvy zo dňa 4. januára 2018.

Nitra, 07.01.2019

predsedníčka ZO OZ

štatutárny zástupca zamestnávateľa

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia Odborového zväzu zamestnancov školstva a vedy na Slovensku pri Súkromnej strednej odbornej škole polytechnickej DSA, so sídlom Novozámocká 220, Nitra, týmto splnomocňuje PaedDr. Eleonóru Kopeckú, predsedníčku výboru základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2019, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2019 v mene našej základnej organizácie.

Nitra, 02.01.2019

za Výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

Nitra, 02.01.2019

PaedDr. Eleonóra Kopecká