

STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA PODNIKANIA

Masarykova 24, 081 79 Prešov

Ekonomický predpis č. 5/2017

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Druh predpisu: smernica		
Vypracoval: Mgr. Edita Šebejová funkcia: zástupca riaditeľa pre TEČ	Podpis:	Platnosť: 31.12.2017
Schválil: Ing. Kuchta Stanislav funkcia: riaditeľ SOŠP	Podpis:	Účinnosť: 1.1.2018
ZO OZ PŠaV: Bc.Janka Pistráková Funkcia: predseda ZO	Podpis:	

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa **31.12. 2017** medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole podnikania, Masarykova 24, 081 79 Prešov, zastúpenou:

Bc. Jankou Pistrákovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

a

Strednou odbornou školou podnikania so sídlom v Prešove, Masarykova 24, IČO: 37880241 zastúpenou Ing. Stanislavom Kuchtom, MBA, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ).

1 ÚVODNÉ USTANOVENIA

1.1 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1.1.1 Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocnenstva zo dňa 1.1.2015, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Bc. Janku Pistrákovú, predsedníčku odborovej organizácie.

1.1.2 Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 13.12.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

1.1.3 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 skratka "ZP", zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

1.2 Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1.2.1 Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

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

1.3 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1.3.1 KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

- 1.3.2 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.
- 1.3.3 KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť KZ sa začína dňom 1. januára 2018 a skončí 31. decembra 2022, okrem podkapitol, ktoré sú viazané na rozpočet, t.j. oblasť miezd a DDS, ktorých účinnosť sa končí dňom 31. decembra príslušného rozpočtového roka.

1.4 Zmena kolektívnej zmluvy

- 1.4.1 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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 1.4.2 Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. oblasť miezd a DDS, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia KZ bez obmedzenia.

1.5 Archivovanie kolektívnej zmluvy

- 1.5.1 Zmluvné strany archivujú KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

1.6 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1.6.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v jednom rovnopise ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 1.6.2 Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- 1.6.3 Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s obsahom KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

2 INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY – DRUHÁ ČASŤ

(Príplatky, odmeny, plat a náhrady za pohotovosť)

2.1 Príplatok za riadenie

- 2.1.1 Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č.6.
- 2.1.2 Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.

Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí 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 zvereneho organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

2.2 Príplatok za zastupovanie

2.2.1 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.

2.2.2 Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa predošlého odseku 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.

2.3 Príplatok za zmennosť

2.3.1 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmennosť mesačne:

- | | |
|-------------------------|---------|
| a) dvojzmenná prevádzka | 12,00 € |
| b) trojzmenná prevádzka | 17,00 € |

2.4 Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

2.4.1 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24% (§13b OVZ),
- pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

2.5 Príplatok za prácu v noci

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

2.6 Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

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

2.7 Príplatok za prácu vo sviatok

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

2.8 Plat za prácu nadčas

2.8.1 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa článku 2.5.až 2.7.(§ 19 OVZ).

2.9 Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

2.9.1 Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

2.9.2 Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ.

2.10 Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

2.10.1 Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti:

- a) náhrada v sume 15% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

2.11 Osobný príplatok

2.11.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných

povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

- 2.11.2 Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške 0 – 7 % zo súhrnu tarifných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Percento sa stanoví na kalendárny rok podľa rozpočtu.
- 2.11.3 Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu mzdového predpisu.
- 2.11.4 Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatoč podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Osobný príplatoč bude prehodnocovaný vždy k 1.9. príslušného školského roka a podľa rozpočtu.
- 2.11.5 Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatoč len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatoč priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

2.12 Kreditový príplatoč

- 2.12.1 Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatoč 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 príplatoč sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- 2.12.2 Kreditový príplatoč podľa podčlánku 2.12.1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
- 2.12.3 Zamestnávateľ kreditový príplatoč pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

2.13 Príplatoč začínajúceho pedagogického zamestnanca

- 2.13.1 Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatoč začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatoč sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatoč sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatoč sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

2.14 Odmeny

- 2.14.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ).

2.14.2 Pri pracovnom výročí 25 rokov celkovej doby zamestnania v pracovnom pomere od prvého nástupu do zamestnania obdrží zamestnanec peňažný dar z prostriedkov sociálneho fondu nasledovne: pri odpracovaní v SOŠ podnikania vrátane- SOŠ, ZSS, ZSS odevnej, SOU odevnom, SPŠ odevnej, OZKN š.p.:

- | | |
|----------------------|----------|
| a) od 5 do 15 rokov | 50,00 € |
| b) od 15 do 20 rokov | 100,00 € |
| c) nad 20 rokov | 150,00 € |

2.15 Výplata platu a zrážky z platu

2.15.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v 11 pracovný deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2.15.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

2.15.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky z platu na DDS. Ostatné zrážky z platu (napr. sporenia, pôžičky a pod.) si zabezpečí zamestnanec na vlastné náklady z vlastného účtu osobne.

2.16 Odstupné a odchodné

2.16.1 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, **(t.j. 1 FP)**,
- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov, **(t.j. 2 FP)**,
- trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov, **(t.j. 3 FP)**,
- štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov, **(t.j. 4 FP)**.

2.16.2 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky, **(t.j. 1 FP)**,
- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, **(t.j. 2FP)**,
- trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov, **(t.j. 3FP)**,

- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov, **(t.j. 4FP)**,
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov, **(t.j. 5 FP)**.

- 2.16.3 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 platov**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 2.16.4 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho **2 funkčných platov**, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 2.16.5 Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 2.16.6 Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

2.17 Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- 2.17.1 Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) počas platnosti KZ je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.
- 2.17.2 Ak SOŠ podnikania má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, SOŠ podnikania je povinná uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa škola o tejto skutočnosti dozvedela.

2.18 Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

2.19 Pracovný čas zamestnancov

- 2.19.1 V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

2.19.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

13 Dovolenka na zotavenie

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, t.j. u pedagogických zamestnancov 8+1 týždeň, u nepedagogických zamestnancov do 33 rokov veku 4+1 týždeň, nad 33 rokov veku 5+1 týždeň.

3 KOLEKTÍVNE VZŤAHY A PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

3.1 Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

3.1.1 Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa podčlánku 1.4.1 tejto KZ.

3.1.2 V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v podčlánku 1.4.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, tj. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3.1.3 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.

3.2 Riešenie kolektívnych sporov

3.2.1 Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancom) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

3.2.2 Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

3.2.3 Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využijú služby na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

3.2.4 Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle podčlánku 3.2.2 tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500,00 €. Zmluvná

pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

3.3 Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 3.3.1 Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- 3.3.2 Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým 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 (§ 13 ods. 5 ZP).

3.4 Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- 3.4.1 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 §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej na používanie priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 3.4.2 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- 3.4.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
- 3.4.4 Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a kolektívneho vyjednávania, organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

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

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

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

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 OVZ),
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok pre celú školu a jednotlivých zamestnancov (§ 111 ods. 1 ZP),,
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (§ 3 a § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 o sociálnom fonde,

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- platobnej neschopnosti zamestnávateľa,
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa,
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
- pri hromadnom prepúšťaní o:
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§73 ods. 2 ZP),

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§74 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§98 ods.6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),

- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravednenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm.c) ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP).

3.6 Dôležité osobné prekážky v práci (§ 141 ZP)

3.6.1 Zamestnávateľ pri dodržiavaní ods. 2 § 141 Zákonníka práce bude prihliadať:

- a) Na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení praktického lekára.
- b) Na vyšetrenie a ošetrenie zamestnancov v zdravotníckom zariadení u odborného lekára.

3.6.2 Vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení praktického lekára.:

- a) Zamestnávateľ bude uznávať doklad o lekárskom vyšetrení a ošetrení u praktického lekára v čase, ktorý je bezpodmienečne potrebný, naliehavý a nutný na poskytnutie zdravotníckej pomoci. V tomto prípade zamestnanec predloží zamestnávateľovi jeden doklad o lekárskom vyšetrení alebo ošetrení s uvedením dátumu a času vyšetrenia od – do.
- b) Praktický lekár zväží zdravotný stav a odporučí zamestnancovi ostať doma. Zamestnanec predloží doklad s poznámkou „platí celý deň“. Zamestnanec požiada lekára o vyznačenie času vyšetrenia alebo ošetrenia od – do. Zamestnávateľ uzná čas na vyšetrenie a ošetrenie od – do a ostatné hodiny do konca pracovnej doby rieši čerpaním náhradného voľna alebo dovolenky.
- c) Zamestnanec v prípade náhlych zdravotných problémov telefonicky oznámi zamestnávateľovi svoju neprítomnosť v práci. V tomto prípade zamestnávateľ nebude žiadať zamestnanca o jeho príchod na pracovisko pred vyšetrením alebo ošetrením. Zamestnanec je povinný po vyšetrení alebo ošetrení prísť na pracovisko, pokiaľ mu to zdravotný stav dovolí, alebo oznámiť telefonicky ďalší postup pri liečbe (napr. či ostáva na PN).
- d) Ak zdravotný stav zamestnanca vyžaduje dlhodobejšiu neprítomnosť na pracovisku, zamestnanec predloží doklad o PN alebo požiada zástupcu riaditeľa o čerpanie náhradného voľna alebo dovolenky.

3.6.3 Vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca u odborného lekára:

- a) Zamestnávateľ bude uznávať doklad o lekárskom vyšetrení alebo ošetrení u odborného lekára v čase, ktorý je bezpodmienečne potrebný, naliehavý a nutný na poskytnutie zdravotnej pomoci. V tomto prípade zamestnanec predloží zamestnávateľovi jeden doklad o lekárskom vyšetrení alebo ošetrení s uvedením dátumu a času ošetrenia od – do.

- b) Zamestnávateľ bude uznávať doklad o lekárskom vyšetrení alebo ošetrení na jeden pracovný deň ak pôjde o predoperačné vyšetrenie, nariadená preventívna prehliadka, jednodňová operácia. Zamestnanec môže predložiť aj viac dokladov o lekárskom vyšetrení alebo ošetrení na 1 pracovný deň v prípadoch, ak absolvoval viac odborných vyšetrení (odber krvi, interné vyšetrenie, CT a pod.).
- c) Zamestnávateľ bude uznávať doklady od odborného lekára, resp. odborných lekárov na 2 pracovné dni. V tomto prípade zamestnanec predloží jeden alebo viac dokladov o lekárskom vyšetrení alebo ošetrení od odborného lekára, resp. odborných lekárov na 2 pracovné dni (dôležité odborné vyšetrenia, ktoré nebolo možné zrealizovať za 1 pracovný deň).

Zamestnanec je povinný požiadať praktického alebo odborného lekára o písomný záznam času vyšetrenia alebo ošetrenia od – do na zadnej strane priepustky alebo na inom doklade. Pokiaľ zamestnanec predloží doklad o lekárskom vyšetrení alebo ošetrení bez uvedenia času od – do, je povinnosťou zástupcu riaditeľa posúdiť časový rozsah neprítomnosti zamestnanca berúc do úvahy čas presunu zamestnanca k lekárovi a čas presunu od lekára na pracovisko.

Zamestnanec a zamestnávateľ rovnako postupujú aj pri doprovide rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrenie ako v predchádzajúcom odstavci.

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

3.8 Záväzky odborovej organizácie

- 3.8.1 Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
- 3.8.2 Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3.8.3 Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- 3.8.4 Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

3.9 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 3.9.1 Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a §§ 6 - 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 3.9.2 Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods.1 písm.k) zákona o BOZP),
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
- d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§9 ods.2 zákona o BOZP),
- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- j) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným zamestnancom OZ PŠaV (§149 a § 29 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§6 ods. 11 zákona o BOZP),

3.10 Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

3.10.1 Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

3.10.2 Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP, a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, 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 alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov

- a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

3.11 Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) zabezpečiť pedagogickým 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.

3.12 Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- 3.12.1 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 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

3.13 Stravovanie

- 3.13.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- 3.13.2 Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 3.13.3 Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- 3.13.4 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. Sumy príspevku sú uvedené vo finančnom limite na potraviny, ktorý sa každoročne prehodnocuje.
- 3.13.5 Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť stravovanie vo svojom zariadení aj svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú v invalidnom alebo starobnom dôchodku a ich dôchodok je ich jediným príjmom. Sumy za odobrané hlavné jedlo vrátane réžie sú uvedené vo finančnom limite na potraviny, ktorý sa každoročne prehodnocuje.

3.14 Starostlivosť o kvalifikáciu

- 3.14.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods, 3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 3.14.2 Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzatvorené príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 3.14.3 Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
- 3.14.4 Pracovné voľno podľa podčlánku 3.14.3 čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.
- 3.14.5 Zamestnancom študujúcim **DPŠ** zamestnávateľ **nebude** preplácať poplatok za štúdium a cestovné náklady. Zamestnávateľ bude poskytovať ďalšie pracovné úľavy podľa študijného plánu a v zmysle § 140 ZP.
- 3.14.6 Poplatok za funkčné štúdium vedúcich pedagogických zamestnancov nebude zamestnávateľ uhrádzať, ale bude poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré bude v súlade so študijným plánom.

3.15 Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom

- 3.15.1 Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeldu vo výške 1 % a ďalšieho prídeldu vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

3.16 Príspevok nečlenov ZO OZ PŠaV

- 3.16.1 Jednorazový príspevok od nečlenov ZO OZPŠaV (zamestnancov SOŠ podnikania) je v sume 10 € na jeden rok.

4 ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

4.1 Záväznosť

Postupy a zásady stanovené v tejto smernici sú záväzné pre všetkých zamestnancov školy.

4.2 Derogačná klauzula

Vydaním tohto predpisu sa ruší predpis vydaný dňa 1.1.2013.

4.3 Zodpovednosť za kontrolu

Kontrolovať dodržiavanie smernice a úloh s ňou určených je povinný predseda OZ a riaditeľ SOŠP.

4.4 Zodpovednosť za zmeny

Všetky zmeny v tejto smernici musia byť uskutočňované podľa pravidiel stanovených v Smernici pre tvorbu a riadenie interných predpisov. Zmeny v tomto predpise je oprávnený vykonávať predseda ZO OZ PŠaV a riaditeľ SOŠP.

4.5 Sankcie

Nedodržiavanie pokynov uvedených v smernici sa môže klasifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny.