

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 20.12.2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu PŠaV na Slovensku pri Strednej odbornej škole Kaderníctva a vizážistiky, Svätoplukova 2 v Bratislave, číslo org. : 73-2114-001 zastúpenou Mgr. Emíliou Motyčkovou predsedníčkou odborovej organizácie

a

Strednou odbornou školou Kaderníctva a vizážistiky, Svätoplukova 2, Bratislava, IČO: 17053871 zastúpenou riaditeľkou Ing. Ľubicou Hegerovou.

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Kolektívna zmluva na roky 2021-2022 je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“). Kolektívna zmluva je záväzná pre SOŠ kaderníctva a vizážistiky ako zamestnávateľa podľa § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení formou doplnku prijat' odôvodnené zmeny KZ niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), nakoľko je príspevkovou organizáciou.

1. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 4. 1991. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva funkcie riaditeľky SOŠ kaderníctva a vizážistiky, 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 skratka "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".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ základnú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov.
2. Zamestnávateľ uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami 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. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021 a končí 31. decembra 2022, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet.

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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 8,9,10 a 11 a to v závislosti od rozpočtu prideleného 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 archivujú 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 v 2 rovnopisoch doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7 **Pracovný pomer**

1. V zmysle § 45 ods. 5 ZP je dohodnutá dĺžka skúšobnej doby pre všetkých zamestnancov školy maximálne 3 mesiace.

2. Skúšobná doba podľa § 45, ods. 6 ZP sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.
3. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť nad rámec ZP so zamestnancami na pracovnom mieste vrátnik – dozorca v súlade s § 48, ods.4, písm. d) ZP.

Článok 8 Príplatky, odmeny

1. „Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke mesačný príplatok za zmenu 3,71 % platovej tarify prvého platového stupňa pravej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 1 Nariadenia vlády č. 393/2014 Z. z.“
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu (§ 20, ods. 1, písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z.).
3. (Zamestnávateľ poskytne verejnému zamestnancovi v druhom polroku 2021 príspevok vo výške 100 eur. Podmienkou je trvanie pracovného pomeru k 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov a zamestnanec nemôže byť v skúšobnej dobe alebo výpovednej dobe. Príspevok sa vyplatí v mesiaci december 2021.)

Článok 9 Výplata platu, preddavku na mzdu, zrážky z platu

Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť mzdu raz mesačne najneskôr do 10. kalendárneho dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca, za predpokladu, že zriaďovateľ do tohto dátumu prevedie finančné prostriedky na dotačný účet školy, ináč až po pripísaní finančných prostriedkov v prospech školy.

V súlade s § 130, ods. 3 ZP na žiadosť zamestnanca zamestnávateľ mu poskytne preddavok na mzdu v termíne na ktorom sa dohodnú.

Článok 10 Osobný príplatok

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. Kreditový príplatok

2.1 Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérnom 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 zák. č. 317/2009 Z.z. najviac však 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zák. č. 317/2009 Z.z.. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

2.2 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. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

3.1 Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

3.2 Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

3.3 Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérneho stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 11

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a) ZP, výpovedná doba je určená podľa § 62. V zmysle KZ odstupné najmenej v sume :
 - **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať
 - **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
2. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru podľa § 76a odst. 1 ZP po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
3. Zamestnancovi patrí po skončení pracovného pomeru podľa § 76a odst. 2 ZP odchodné najmenej v sume **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

5. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončí v zmysle § 68 ods.1 ZP.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovnú činnosť vrátnik – dozorca, upratovačka, údržbár – školník, zamestnávateľ určí tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf k zákonu „OVZ“ v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

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 nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne. Do pracovného času sa nezapočítava prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút za pracovnú zmenu.

V zmysle § 89 ZP pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny pre účely služobnej cesty sa určuje od 7,00 do 15,00 hod.

2. Zamestnávateľ uplatňuje mesačné pružné pracovné obdobie. V zmysle ZP § 88 ods. 1 sa zamestnávateľ dohodol so zástupcami Odborovej organizácie, že uplatňuje pracovný pružný čas. Základný pracovný čas určuje zamestnávateľ na čas od 9,00 h do 14,00 h, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hod.
3. Vzhľadom na zabezpečovanie výchovno-vzdelávacieho procesu a chodu prevádzky školy si využívanie pružného pracovného času uplatňujú zamestnanci v pracovnom zaradení:
 - administratíva
 - údržbár - školník
 - riaditeľka v pracovnom čase mimo výchovno-vzdelávacej činnosti
 - zástupkyne riaditeľky pre PV a TV v pracovnom čase mimo výchovno-vzdelávacej činnosti
 - hlavná majsterka odborného výcviku v pracovnom čase mimo výchovno-vzdelávacej činnosti
4. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas počas víkendov a sviatkov, patrí zamestnancovi peňažná náhrada s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobok, najviac však vo výške za 7,5 hodiny. (§ 96b ZP).
5. Pedagogickí zamestnanci majú povolené vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska, práca na doma.

Článok 14

Dôležité osobné prekážky v práci

1. Na základe § 141, ods. 6 zamestnávateľ určuje, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, na pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 2, písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode je nárok zamestnanca pri splnení podmienky, že odpracuje viac ako 4 a menej ako 8 mesiacov:
 - 5 dní pre zamestnanca
 - 5 dní na sprevádzanie rodinného príslušníka
2. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je v období od prvého do desiateho dňa DPN 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 15

Prekážky v práci pri pružnom pracovnom dni

Pri prekážke v práci na strane zamestnanca ustanovuje zamestnávateľ dĺžku nevyhnutne potrebného času na 7,5 h za jeden deň. Prekážka v práci na strane zamestnanca posudzovaná ako výkon práce je len vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na ktoré poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Nárok sa preukazuje riadne vyplneným potvrdením s pečiatkou a podpisom lekára, dátumom a dĺžkou ošetrenia - vyšetrenia.

Článok 16

Dovolenka na zotavenie

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.
2. Krátenie dovolenky je v súlade s § 109, ods. 1, písm. a) až d), za neospravedlnene zameškaný pracovný deň zamestnávateľ kráti zamestnancovi dovolenku o dva dni (§ 109 ods. 3 ZP).

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

2. V prípade porušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa ho zaväzujú nespochybňovať.

Článok 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postupy riešenia sťažností zamestnancov v smernici tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.4 a 5 ZP).

Článok 19

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Za splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.3 ZP, sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť:

- a) priestory na prácu výboru OZ a schôdzkovú činnosť odborovej organizácie
- b) umožní využívať linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom.
- c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov
- d) zamestnávateľ poskytne predsedovi ZO OZ PšaV v SOŠ KaV, Svätoplukova 2, Bratislava. 5 hodín mesačne pracovné voľno s náhradou mzdy (§ 240, ods. 3, ZP).
- e) zamestnávateľ poskytne členovi výboru ZO OZ PšaV v SOŠ KaV, Svätoplukova 2, Bratislava. 5 hodín mesačne pracovné voľno s náhradou mzdy (§ 240, ods. 3, ZP).

Podmienkou plnenia bodu d) a bodu e) je čerpanie pracovného voľna s náhradou mzdy vo výške maximálne 2 hodiny týždenne a mesačne maximálne 5 hodín a nedá sa zlučovať, s výnimkou účasti na odborárskom školení. Pracovné voľno bude vykázané osobitne na výkaze schválenom riaditeľkou a predložené vo výplatnom termíne do mzdovej učitárne.

Článok 20

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmler so zamestnávateľom v zmysle čl. 17 ods.1 tejto KZ. Čl.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmleru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 21 Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami (§ 146 a § 147 ZP a č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení č. 309/2007) 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.

Článok 22 Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - jedenkrát za rok rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP, vrátane návrhov v opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - jedenkrát za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných prostriedkov podľa interného predpisu.

Článok 23 Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa §152, ods. 3 ZP v sume 55% ceny jedla.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancom aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994c Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov takto:
na každé jedlo podávané v školskej jedálni v sume 0,27 €
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie formou stravovacích poukazov:

4.1 V čase prázdnin, hlavných prázdnin a dní, kedy výdajňa stravy (dodávateľ) nezabezpečí stravovanie zamestnancov vydaním hlavného jedla v školskej jedálni.

4.2 Zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu v dvojmennom pracovnom režime a je zaradený na výkon práce v odpoľudňajšej alebo nočnej pracovnej zmene

4.3 Zamestnancovi, ktorý na základe odporúčania ošetrujúceho lekára poskytujúceho špecializovanú zdravotnú starostlivosť, nemôže využiť spôsob stravovania podľa čl.23 ods.1

5. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi podľa §152 ods.2 Zákonníka práce ďalšie teplé hlavné jedlo.

Toto jedlo bude zamestnancovi vydané výdajňou stravy počas vydávania obedov.

Evidenciu vydaných ďalších jedál po ukončení mesiaca odsúhlasí vedúci úseku, ktorého zamestnanci túto výhodu využili.

Článok 24

Sociálna oblasť

zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v súlade so zákonom č. 311/2001 – Z.z., § 141, ods. 3, písm. c):

1. 2 dni voľna v kalendárnom roku s náhradou mzdy. Čerpanie tohto voľna bude evidované v dochádzke pod kódom „KZ“. Čerpanie tohto voľna schvaľuje nadriadený vedúci na tlačive „Dovolenka“ pod kódom „KZ čl. 24/1“.

Na čerpanie tohto voľna má nárok zamestnanec, ktorý má pracovný úväzok vyšší ako 50 %. Uvedené voľno môže zamestnanec začať čerpať až po uplynutí skúšobnej doby.

Zamestnanec, ktorý odpracuje v kalendárnom roku menej ako 6 mesiacov, má nárok na čerpanie 1 dňa voľna. Zamestnanec, ktorý odpracuje v kalendárnom roku 7 a viac mesiacov, má nárok na čerpanie 2 dní voľna.

Nakoľko v súlade so Zákonníkom práce sa jedná o voľno kvôli dôležitým osobným prekážkam v práci, nie je možné voľno čerpať súvisle 2 dni za sebou.

2. 1 deň voľna s náhradou mzdy zamestnancovi, ktorý sprevádza svoje dieťa pri prvom nástupe do 1. ročníka ZŠ. Čerpanie tohto voľna bude evidované v dochádzke pod kódom „KZ“. Čerpanie tohto voľna schvaľuje nadriadený vedúci na tlačive „Dovolenka“ pod kódom „KZ čl. 24/2“.

Článok 24

Sociálny fond

1. Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú Zásady pre tvorbu a použitie prostriedkov sociálneho fondu pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktoré tvoria prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

2. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :

- a) povinným prídélom 1 %
- b) ďalším prídélom vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých miezd a platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§ 3, 152/1994 Z.z. o SF).

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 25 Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára od 1. januára 2021 a nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
2. Návrhy zmien a dodatkov KZ môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán písomnou formou. Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovanie o písomnom návrhu do 15 dní od jeho prevzatia druhou stranou.
3. Kontrola plnenia záväzkov KZ sa bude vykonávať raz ročne a bude predložená na rokovanie členskej schôdze ZO.
4. Táto KZ bola podpísaná v štyroch exemplároch, z ktorých každá strana dostane po dvoch exemplároch.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bratislave dňa

.....
základná organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa