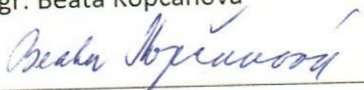
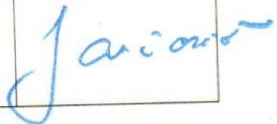


	Trnavský samosprávny kraj zriaďovateľ	Vnútorňý predpis	Stredná športová škola Jozefa Herdu Trnava	
		<i>Kolektívna zmluva</i>		
Účinnosť od: 8.1.2020				

Vnútorňý predpis

Kolektívna zmluva

Vypracoval:	Meno a priezvisko	Podpis	Schválil:	Meno a priezvisko	Podpis
	Mgr. Beata Kopčanová 			Mgr. Jozef Jančovič riaditeľ školy	

Kolektívna zmluva

Uzatvorená dňa 8.1. 2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej športovej škole Jozefa Herdu, Jána Bottu 31, Trnava, IČO: 360 800 47, zastúpenou Mgr. Beatou Kopčanovou, predsedníčkou ZO

a

Strednou športovou školou Jozefa Herdu, Jána Bottu 31, so sídlom v Trnave, IČO: 003 525 19 zastúpenou Mgr. Jozefom Jančovičom, riaditeľom školy a Gymnázium, so sídlom v Trnave, IČO: 521 357 72 zastúpeným Mgr. Jozefom Jančovičom, povereným riaditeľom školy.

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. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 8.1.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Beatu Kopčanovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocnenstvo z 8. 1. 2020 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú dodatkom číslo č. 6 k zriaďovacej listine Športového gymnázia Jozefa Herdu, J. Bottu 31, 917 87 Trnava zo dňa 16.11.2018, ktorým sa mení doterajší názov „Športové gymnázium, J. Bottu 31 Trnava“ na názov „Stredná športová škola Jozefa Herdu, Jána Bottu 31, Trnava a na základe zriaďovacej listiny Gymnázia zo dňa 19.12.2018. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa 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 Zákoník práce skratka ZP, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka ZOVZ (zákon č.552/2003 Z. z.).

Článok 2 **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- (3) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 9. januára 2020 a končí dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dohodnutá inak.

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 ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2020. 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 predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky a náhrady za pohotovosť

- (1) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti, ak ide o pohotovosť v mieste vykonávania práce, náhrada v sume 50 % hodinovej sadzby funkčného platu alebo 100% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja. Podmienky poskytovania náhrady za čas pracovnej pohotovosti sa môžu dohodnúť so zamestnancom, s jeho súhlasom sa mu môže poskytnúť aj náhradné voľno.

Článok 8

Osobný príplatok a odmeny

- (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 (§ 10 OVZ). Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% tarifných plátov zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ prizná pedagogickému zamestnancovi osobný príplatok súbežne podľa ods. 1 a 2 aj za sústavné prehlbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eurá vždy na začiatku školského roka na celý školský rok.
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.
- (5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

Článok 9

Čerpanie a hospodárenie s prostriedkami ZO OZ

- (1) Príspevok z prostriedkov ZO OZ sa poskytuje členom ZO OZ pri Strednej športovej škole Jozefa Herdu, Jána Bottu 31 v Trnave a Gymnázia, Jána Bottu 31 v Trnave.
- (2) V priebehu roka sa môže rozpočet ZO v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení na členskej schôdzi ZO OZ.
- (3) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení je zodpovedná poverená pokladníčka ZO OZ p. Eva Holešová.
- (4) Rozpočet s prostriedkami ZO OZ:

A) Predpokladaný príjem na rok 2020:1000€
 Zostatok z roku 2019:2100€

B) Predpokladané výdavky v roku 2020:

a) Pri dovŕšení 50-teho roku člena ZO OZ života dar vo výške 50 €	50€
b) Pri dovŕšení 60-teho roku člena ZO OZ života dar vo výške 50 €	100€
c) Vianočný príspevok pre člena ZO OZ 50€ a na dieťa do 18 rokov 15€	875€
d) Príspevok na dopravu na kultúrno-spoločenské akcie organizované ZO OZ pre členov ZO OZ maximálne vo výške 10€ na člena a na dieťa do 18 rokov 10€	210€
e) Príspevok na vstupné na kultúrne, spoločenské a športové podujatie organizované ZO OZ pre členov ZO OZ maximálne vo výške 15€ na člena a 10€ na dieťa do 18 rokov za 1 kalendárny rok.	290€
f) Pri pracovnom jubileu od prvého vstupu do zamestnania na Strednú športovú školu Jozefa Herdu (do 31.12.2018 Športové gymnázium Jozefa Herdu) sa môže členovi ZO OZ poskytnúť: - pri jubileu 20 rokov príspevok vo výške 100€ - pri jubileu 25 rokov príspevok vo výške 110€ - pri jubileu 30 rokov príspevok vo výške 120€ - pri jubileu 35 rokov príspevok vo výške 130€ - pri jubileu 40 rokov príspevok vo výške 140€ - pri jubileu 45 rokov príspevok vo výške 150€	220€
g) Pri odchode člena ZO OZ do dôchodku dar vo výške 100€	200€
h) Rezerva	1155€

Článok 10

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne, na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. ú: 11491378/0900, vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy raz do mesiaca a na účet odborovej organizácie č. ú: 0045550735/0900 vždy raz do mesiaca v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 11

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo 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 najmenej 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej 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) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na
 - a) starobný dôchodok,
 - b) predčasný starobný dôchodok alebo
 - c) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%,ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
- Zamestnávateľ môže vyplatiť takémuto zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v ZP §76a, ods. 1 v sume 1 priemerného mesačného zárobku, ak bude mať dostatok finančných prostriedkov.
- (4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 - (5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods.1 ZP.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V zmysle KZ na rok 2020 sa ustanovuje pracovný čas zamestnancov na 37 a ½ hodiny týždenne. Spodná hranica dĺžky pracovného času sa skracuje o 2,5 hod. oproti týždennému pracovnému času určenému § 85 Zákonníka práce.
- (2) Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 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.

Článok 14

Pracovný pomer na určitú dobu

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov alebo nad 2 roky podľa §48 ZP, ods. 4, písm. d) je možné u trénerov, ktorí pracujú na čiastočný úväzok, a ktorých práca je podmienená i činnosťou športových klubov.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16
Riešenie kolektívnych sporov

- (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 zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. 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.

Článok 17
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 na

súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 19

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- (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 nasledujúcich prípadoch:
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§91 ods. 2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a/ ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).
- b) informovať odborovú organizáciu najmä:
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac pred tým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvode prechodu,
 - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - 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),
- výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
 - pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 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),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 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),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- d) 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).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru 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.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 21
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (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) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 22

Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a 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.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) uhrádzať vstupné lekárske prehliadky a preventívne lekárske prehliadky vo vzťahu k práci (zdravotný preukaz)
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60% denného vymeriavacieho základu (zákon č. 462/2003 Z.z. § 8 – určuje 55%).
- d) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§79 zák. č. 138/2019 Z.z.).

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov - členov Zväzu.

Článok 25

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (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) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0.50 € na jedno hlavné jedlo od 1.2.2017.
- (4) Zamestnávateľ poskytne stravné lístky v hodnote 4,00 € zamestnancom školy, ktorí pracujú v organizácii počas školských prázdnin, v sobotu a v nedeľu a v ostatné dni, keď sa v školskej jedálni strava nepodáva a odpracujú pracovnú zmenu dlhšiu ako štyri hodiny.

Článok 26

Doplňkové dôchodkové sporenie

Výšku príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie tvoria 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov v DDS Tatra banky a.s., so sídlom Hodžovo námestie 3, 811 06 Bratislava („ďalej len DDS TB“), s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zmluvu.

Článok 27

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Článok 28

Starostlivosť o kvalifikáciu

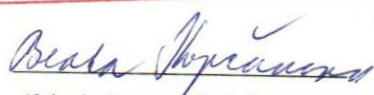
- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 (zákon č. 553/2003 Z. z.) a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno (§ 82 zákona č. 138/2019) s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Štvrtá časť
Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Trnave dňa 8.1.2020

Základná organizácia
odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
Stredná športová škola Jozefa Herdu
sídлом
Ulica Jána Bottu 2778/31, 917 87 Trnava
IČO: 52299643



základná organizácia OZ

Stredná športová škola

Jozefa Herdu -9-

Jána Bottu 31, 917 87 Trnava

IČO: 00352519 DIČ: 2021175816


Gymnázium

Jána Bottu 31, 917 87 Trnava

IČO: 52136772 DIČ: 2120930669

-9-

štatutárny zástupca zamestnávateľa

- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a) a b).
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 29

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
a) povinným prídelom je vo výške 1% a
b) ďalším prídelom vo výške 0,25%
zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v dodatku č.1, ktorý je súčasťou tejto KZ.

Príloha č.1

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZPŠaV pri Strednej športovej škole Jozefa Herdu, Jána Bottu 31, Trnava, IČO: 360 800 47, na základe uznesenia výboru ZOOZ zo dňa 7.1.2020, ktorý je štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Beatu Kopčanovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2020, a splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2020 v mene našej organizácie.

Plnomocenstvo prijímam.

Trnava 8.1.2020

Základná organizácia
odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
Stredná športová škola Jozefa Herdu
sídlo
Ulica Jána Bottu 2778/31, 917 87 Trnava
IČO: 52299643


Beata Kopčanová

DODATOK č. 1
ku KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE 2020
uzavretej medzi

zmluvnými stranami:

Stredná športová škola, Jána .Bottu 31, Trnava zastúpeným:

Mgr. Jozefom Jančovičom, riaditeľom školy /ďalej len „zamestnávateľ“/

Gymnázium, Jána Bottu 31, Trnava zastúpeným:

Mgr. Jozef Jančovič, poverený riaditeľ /ďalej len „zamestnávateľ“/

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej športovej škole Jozefa Herdu zastúpenou: **Mgr. Beatou Kopčanovou**, predsedníčkou ZO OZ pri SŠŠJH /ďalej len „odborní“/.

Zásady tvorby a použitia Sociálneho fondu SŠŠJH a Gymnázia v Trnave

ČL. I

Všeobecné ustanovenia

1. Sociálny fond (ďalej len SF) slúži všetkým zamestnancom. V niektorých prípadoch, ak to určujú zásady tvorby a použitia sociálneho fondu aj pre ich rodinných príslušníkov. Je určený na zabezpečovanie sociálnych potrieb zamestnancov a na podporu kultúrnej a rekreačnej činnosti a na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov. Na príspevky zo SF nie je právny nárok. Pri ich poskytovaní sa prihliada na sociálne pomery zamestnanca, na výsledky jeho pracovnej a spoločenskej činnosti a momentálnu výšku prostriedkov v SF.
2. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
4. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. SK3281800000007000491542 a SK8081800000007000629679. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy. Finančné prostriedky vo výške 1,25 % z povinného prídeltu sa odvádzajú do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu alebo najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie povinného prídeltu za predchádzajúci rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
6. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
7. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Lucia Petrincová – hospodárka školy.
8. Príspevky zo SF sa zamestnancom poskytujú na základe písomnej žiadosti.
9. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi schválený finančný príspevok v termíne určenom na výplatu mzdy alebo platu za kalendárny mesiac.
10. Príspevky poskytované zo sociálneho fondu sú zdaňované podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.
11. Tvorbu SF upravuje Kolektívna zmluva 2020 medzi zamestnávateľom a odbormi.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu Stredná športová škola Jozefa Herdu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2020	
- zostatok SF z predchádzajúceho roka	1 609,27,- €
- povinný prídelen vo výške 1,25 %	7 000,- €
2. Predpoklad. výdavky zo sociálneho fondu na rok 2020	
- stravovanie	3 300,- €
- sociálna výpomoc nenávratná	300,- €
- rekreačné pobyty zamestnancov	100,- €
- detské rekreácie	100,- €
- kultúrne, spoločenské a vzdelávacie akcie	500,- €
- regeneráciu pracovných síl	3 500,- €
- z príležitosti životného jubilea 50, 60 rokov veku	240,- €
- rezerva	569,27,- €

Rozpočet sociálneho fondu Gymnázium

3. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2020	
- zostatok SF z predchádzajúceho roka	321,80,- €
- povinný prídelen vo výške 1,25 %	5 500,- €
4. Predpoklad. výdavky zo sociálneho fondu na rok 2020	
- stravovanie	1 800,- €
- sociálna výpomoc nenávratná	200,- €
- rekreačné pobyty zamestnancov	100,- €
- detské rekreácie	100,- €
- kultúrne, spoločenské a vzdelávacie akcie	500,- €
- regeneráciu pracovných síl	2 500,- €
- z príležitosti životného jubilea 50, 60 rokov veku	120,- €
- rezerva	501,80,- €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov na jedno odobraté hlavné jedlo (obed alebo večeru) príspevok vo výške 0,50 €.

V čase prázdnin, cez soboty a nedele a v ostatné dni, keď sa v školskej jedálni nevarí, poskytne zamestnávateľ príspevok na stravné lístky od iného právneho subjektu, ktorý má

oprávnenie poskytovať stravovacie služby v hodnote 0,50 €, tým zamestnancom, ktorí sú v práci a odpracujú pracovnú zmenu dlhšiu ako štyri hodiny.

Zamestnávateľ umožní stravovanie i bývalým zamestnancom dôchodcom, ktorí ku dňu odchodu do dôchodku boli zamestnancami organizácie.

Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ poskytne na základe žiadosti zamestnanca jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi, ak sa tento ocitne v hmotnej núdzi a nemá iný príjem, napr. pri dlhodobej práceneschopnosti (3 mesiace a viac), najviac vo výške 166,- €.

Zamestnávateľ poskytne v prípade úmrtia zamestnanca príspevok pre pozostalé nezaopatrované deti vo výške 67,- € na jedno dieťa.

Rekreačné pobyty

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na odborové rekreačné pobyty zamestnancovi i rodinnému príslušníkovi (manžel, manželka, neplnoleté deti) najviac do výšky 20,- € na jednu osobu.

Na základe žiadosti zamestnanca zamestnávateľ poskytne príspevok na detskú rekreáciu pre každé dieťa zamestnanca, do dovŕšenia 18 rokov veku dieťaťa, najviac vo výške 20,- €.

Kultúra, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zamestnávateľ poskytne príspevok na spoločenské, kultúrne a vzdelávacie akcie poriadané zamestnávateľom (výlety, posedenia, návšteva kultúrnych podujatí) do výšky 500,- €.

Zamestnávateľ poskytne príspevok na regeneráciu pracovných síl zamestnancovi organizácie, ktorý je zamestnaný na plný úväzok celý kalendárny rok. Zamestnancovi, ktorý neodpracuje v organizácii celý kalendárny rok, alebo nie je zamestnaný na plný úväzok patrí alikvotná časť (výška príspevku je závislá od výšky finančných prostriedkov na účte SF).

Životné jubileá

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancovi z príležitosti životného jubilea 50 a 60 rokov veku finančný príspevok vo výške 40,- €.

Čl.4

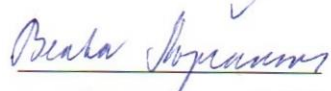
Príspevok zo SF sa môže poskytnúť len po predložení príslušných dokladov, najviac však vo výške upravenej v príslušnom ustanovení týchto zásad.

Tento Dodatok nadobúda účinnosť dňom 9. januára 2020.

Tieto zásady sú súčasťou Kolektívnej zmluvy na rok 2020.

Trnava 8.1.2020

Základná organizácia
odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
Stredná športová škola Jozefa Herdu
sídlo
Ulica Jána Bottu 2778/31, 917 87 Trnava
IČO: 52299643



za odborovú organizáciu

Stredná športová škola
Jozefa Herdu -9-

Jána Bottu 31, 917 87 Trnava
IČO: 00352519 DIČ: 2021175816

Gymnázium

Jána Bottu 31, 917 87 Trnava
IČO: 52135772 DIČ: 2120930669
-9-

za zamestnávateľa

D O D A T O K č. 2
ku KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE 2020

uzavretej medzi

zmluvnými stranami:

Stredná športová škola, Jána .Bottu 31, Trnava zastúpeným:

Mgr. Jozefom Jančovičom, riaditeľom školy /*d'alej len* „zamestnávateľ“ “/

Gymnázium, Jána Bottu 31, Trnava zastúpeným:

Mgr. Jozef Jančovič, poverený riaditeľ /*d'alej len* „zamestnávateľ“ “/

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej športovej škole Jozefa Herdu zastúpenou: **Mgr. Beatou Kopčanovou**, predsedníčkou ZO OZ pri SŠSJH /*d'alej len* „odborníci“ “/.

V zmysle článku 12 a článku 25 Kolektívnej zmluvy na rok 2020 sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 2 ku Kolektívnej zmluve na rok 2020 nasledovne:

Čl. 1

1. V Článku 12 Pracovný čas zamestnancov sa dopĺňa ods. 4, ktorý znie:

V súvislosti s Rozhodnutím ministra školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky č. 2020/10610:1-A1030, ktorým sa prerušuje školské vyučovanie v školách od 30.03.2020 do odvolania a následne s prijatými opatreniami vlády SR schválila dňa 02.04.2020 Národná rada Slovenskej republiky novelu Zákonníka práce č. 66/2020 Z. z., ktorou sa menia niektoré ustanovenia zákona v dôsledku výnimočnej situácie kvôli šíreniu koronavírusu.

Na základe vyššie uvedených skutočností sa rozumie:

- a) Práca z domu tzv. home office je nariadená **pedagogickým zamestnancom- učiteľom a trénerom**, ktorým patrí funkčný plat bez nadčasov.
- b) Prácu z domu nie je možné nariadiť pedagogickým zamestnancom- vychovávateľom na školskom internáte. Menovaní budú čerpať prekážku na strane zamestnávateľa, za ktorú im patrí 80 % funkčného platu.
- c) Nepedagogickým zamestnancom, ktorým nie je možné prideliť prácu na doma znižuje zákon náhradu mzdy zo 100 % funkčného platu na 80 % funkčného platu:
 - Nepedagogickí zamestnanci, ktorí budú vykonávať prácu v mieste výkonu práce budú mať 100 % funkčného platu a zabezpečenú stravu formou stravného lístka. V prípade, že budú mať prekážku v práci na strane zamestnávateľa budú mať 80 % funkčného platu.
 - Pracovníci školskej jedálne budú mať prekážku v práci na strane zamestnávateľa a budú mať 80 % funkčného platu.

2. V Článku 25 Stravovanie sa dopĺňa ods. 5, ktorý znie:

V zmysle prijatých opatrení na zamedzenie šírenia koronavírusu a v nadväznosti na §152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať stravné lístky zamestnancom vykonávajúcim prácu z domu a zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na pracovisku.

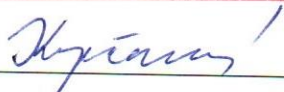
Čl.2

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť 04. 04. 2020. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise tohto dodatku, dodatok zverejniť na svojej internetovej stránke.

Trnava 06.04.2020

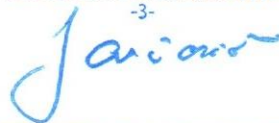
Stredná športová škola
Jozefa Herdu -3-
Jána Bottu 31, 917 87 Trnava
IČO: 00352519 DIČ: 2021175816

Základná organizácia
odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
Stredná športová škola Jozefa Herdu
sídлом
Ulica Jána Bottu 2778/31, 917 87 Trnava
IČO: 52299643



za odborovú organizáciu

Gymnázium
Jána Bottu 31, 917 87 Trnava
IČO: 52135772 DIČ: 2120930669
-3-



za zamestnávateľa