

Stredná odborná škola hotelových služieb a obchodu  
Zdravotnícka 3, Nové Zámky

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy  
pri Strednej odbornej škole hotelových služieb a obchodu v Nových Zámkoch

## Kolektívna zmluva na rok 2021

Nové Zámky, 29. 12. 2020

## **Kolektívna zmluva**

uzatvorená dňa 29. 12. 2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole hotelových služieb a obchodu, Zdravotnícka 3, Nové Zámky, zastúpená predsedkyňou

**Ing. Tímeou Juríkovou**

a

Strednou odbornou školou hotelových služieb a obchodu , Zdravotnícka 3, Nové Zámky, IČO 891 606, zastúpenou riaditeľom školy

**Ing. Miroslavom Bohátom**

## **Prvá časť Úvodné ustanovenia**

### **Článok 1**

#### **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z plnomocenstva zo dňa 17. 12. 2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Ing. Tímeu Juríkovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo 17. 12. 2020 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2003 . Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto 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 označenie Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, a kolektívnej zmluvy na rok 2021 skratka „KZ“.

### **Článok 2**

#### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 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. 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, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ

sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2021.

#### **Článok 4** **Zmena kolektívnej zmluvy**

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenie KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom 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) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.
- (2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

#### **Druhá časť** **Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania**

#### **Článok 7** **Pracovný čas zamestnancov**

- (1) V zmysle KZ na rok 2021, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2021 ustanovuje pracovný čas zamestnanca 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 je 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 je pracovný čas na 35 hodín týždenne.

- (2) Zamestnanec má v roku 2021 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

## **Článok 8**

### **Tarifný plat, príplatky a odmeny**

- (1) Zamestnávateľ postupuje pri odmeňovaní zamestnancov a ich zaraďovaní do pracovných tried a platových tried v zmysle zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- (2) Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
- (3) Príplatky, odmeny, náhrady za pohotovosť zamestnávateľ vypláca v zmysle zákona o odmeňovaní (OVZ).
- (4) V zmysle § 97 ZP zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na čerpaní práce nadčas nad hranicu ustanovenú v ods. 7 § 97 v rozsahu najviac 250 hodín ( ods.10 § 97 ZP).
- (5) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu. Pre priznanie odmeny musí mať zamestnanec odpracované v organizácii najmenej 2 roky.
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembromu 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 odst. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 €. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za november 2021.

## **Článok 9**

### **Osobný príplatok**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).
- (2) Limit osobného príplatku je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, u pedagogického zamestnanca 100% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 % v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení.
- (3) O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného zástupcu riaditeľa školy.

- (4) Výška osobných príplatkov závisí aj od výšky finančných prostriedkov zamestnávateľa.

### **Článok 10**

#### **Výplata platu, preddavku na mzdu, zrážky z platu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ZP a § 131 ZP).

### **Článok 11**

#### **Odstupné a odchodné**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
- (2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak zamestnanec splní ostatné podmienky v zmysle ods. 1 a 2 § 76a ZP.

### **Článok 12**

#### **Dovolenka na zotavenie**

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka učiteľov, vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov a majstrov odbornej výchovy je deväť týždňov v kalendárnom roku.

### **Tretia časť**

#### **Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán**

### **Článok 13**

#### **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť vykonať preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca
- 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 do desiateho dňa 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (KZ vyššieho stupňa).

## **Článok 14**

### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti a zamestnancov**

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci možností organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin môže poskytnúť príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- (2) 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) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

## **Článok 15**

### **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podaním jedného teplého jedla v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Škola zabezpečuje stravovanie prostredníctvom poskytovania vlastnej stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky predstavuje najmenej 75 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % z hodnoty jedla, to znamená z hodnoty 4,00 EUR, t.j. 2,20 EUR.
- (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 v sume 0,70 EUR na jedno hlavné jedlo.

## **Článok 16** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

## **Článok 17** **Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelením je vo výške 1 % a
  - b) ďalším prídelením vo výške 0,25 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.  
Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

## **Štvrtá časť** **Záverečné ustanovenia**

### **Článok 18**

- (1) Zmluvné strany si dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne na požiadanie jednej zo zmluvných strán.
- (2) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021 a končí dňom 31.12.2021.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane dva podpísané exempláre.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Nových Zámkoch, dňa 29. 12. 2020

.....  
Ing. Tímea Juríková  
za ZO OZ PŠaV

.....  
Ing. Miroslav Bohát  
riaditeľ školy



**Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu****Čl. 1****Všeobecné ustanovenia**

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa môže poskytovať rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- (2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- (3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa v ŠP. Na účet sa prostriedky prevádzajú pravidelne mesačne v stanovenej výške.
- (5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- (6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa .

**Čl.2****Rozpočet sociálneho fondu**

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu v roku 2021:	
a) povinný príděl vo výške 1,25 %	13 000,-
b) zostatok SF z predchádzajúcich rokov (U472)	5 327,-
<hr/>	
SPOLU:	18 327,-
Výdavky zo sociálneho fondu v roku 2021 predpoklad:	
a) stravovanie	14 500,-
b) kultúrno-poznávacie aktivity a služby za účelom regenerácie pracovnej sily	1 000,-
c) kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	2 827,-
<hr/>	
SPOLU:	18 327,-

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

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole hotelových služieb a obchodu na Zdravotníckej č. 3 v Nových Zámkoch, IČO 891 606, na základe uznesenia výboru ZOOZ zo dňa 17. 12. 2020, ktorý je aj štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Ing. Tímeu Juríkovú, predsedkyňu Základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2021 ako aj ju splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2021 v mene našej základnej organizácie.

Nové Zámky, 17. 12. 2020

.....  
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam  
Nové Zámky 17. 12. 2020

.....  
Ing. Tímea Juríková