ZO Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Základnej škole Javorová alej 1, 900 25 Chorvátsky Grob

Základná škola, Javorová alej 1,

900 25 Chorvátsky Grob

V Chorvátskom Grobe 6.11.2020

VEC: **Návrh dodatku č. 1 kolektívnej zmluvy na roky 2019 - 2021**

Vážená pani riaditeľka,

predkladáme Vám návrh dodatku ku Kolektívnej zmluvy č.1 na roky 2019 – 2021 v prílohe č. 2. , ktorým sa mení a dopĺňa Kolektívna zmluva na roky 2019 a 2021, ktorá bola podpísaná a účinná od 1.1 .2019

Mgr. Eva Chrkavá Baničová

predseda ZO a splnomocnenec na kolektívne vyjednávanie

Prílohy:

1/ Splnomocnenie

2/ Návrh dodatku ku kolektívnej zmluvy č.1

**Príloha č. 1**

**Splnomocnenie**

ZO Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Základnej škole Javorová alej 1, 900 25 Chorvátsky Grob, splnomocňuje týmto p. Mgr. Evu Chrkavú Baničovú predsedu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení dodatku č. 1 ku kolektívnej zmluvy na obdobie 2019 – 2020 a splnomocňuje ju aj na podpísanie dodatku č. 1 ku kolektívnej zmluvy na obdobie 2019 - 2021 v mene našej základnej organizácie.

Chorvátsky Grob

Za ZO OZPŠaV :...........................................................................

.........................................................................................

Splnomocnenie prijímam.

Chorvátsky Grob

......................................................................

Mgr. Eva Chrkavá Baničová – predseda ZO OZPŠaV

**Príloha č. 2**

Dodatok č. 1

uzatvorený dňa 6.11.2020 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole, Javorová alej 1, 90025 Chorvátsky Grob, zastúpenou Mgr. Evou Chrkavou Baničovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluvy č.1 na základe splnomocnenia zo dňa 6.11.2020,

(ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Chorvátskom Grobe, Javorová alej 1, IČO: 52637395

, zastúpenou

Mgr. Silviou Hikkerovou, riaditeľka školy

(ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

**Prvá časť**

**Úvodné ustanovenia**

**Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluvy č.1**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť tento dodatok č.1 kolektívnej zmluvy vyplýva zo splnomocnenia zo dňa 6.11.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluvy č.1 Mgr. Evu Chrkavú Baničovú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 6.11.2020 tvorí prílohu č. 1 tohto dodatku kolektívnej zmluvy č.1.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa**.**
3. Na účely tohto dodatku ku kolektívnej zmluvy č.1 sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia dodatku kolektívnej zmluvy č.1 skratka " dodatok ku KZ č.1", 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“.

**Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tohto dodatok ku KZ č.1 odborovú organizáciu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tohto dodatku ku KZ č.1 spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tohto dodatku ku KZ č.1.

**Pôsobnosť, platnosť a účinnosť dodatku ku kolektívnej zmluvy č.1**

1. Tento dodatok ku KZ č.1 upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Tento dodatok ku KZ č.1 je záväzný pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Tento dodatok ku KZ č.1 je platný dňom jeho podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tohto dodatku ku KZ č.1 sa začína dňom 6.11.2020 a skončí 31. decembra 2021

**Zmena dodatku ku kolektívnej zmluvy č.1**

1. dodatok ku KZ č.1 a jeho rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu dodatku ku KZ č.1 jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „ dodatok ku KZ “ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

**Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú tento dodatok ku KZ č.1 po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bol dodatok ku kolektívne zmluvy č.1 uzatvorený.

**Oboznámenie zamestnancov s dodatkom ku kolektívnej zmluvy č.1**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní dodatku ku KZ č.1 tento rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ho doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jeho podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tohto dodatku ku KZ č.1 najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová

organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom dodatku ku KZ č.1 sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov, v prípade oboznámenia zamestnancov elektronickou formou, musím byť priložená potvrdenie od zamestnanca s oboznámením s obsahom tohto dodatku ku KZ č.1. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tohto dodatku ku KZ č.1 do 3 dní od požiadania.

1. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s týmto dodatkom ku KZ č.1 v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

**Druhá časť**

**Doplnenie a zmeny Kolektívnej zmluvy**

**Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov**

**Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

* 1. **Príplatok za riadenie**

**KZ sa týmto dodatkom ku KZ č.1 mení takto:**

1. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a

pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

**2. Príplatok za výkon špecializovanej činností**

**KZ sa týmto dodatkom ku KZ č.1 mení takto:**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

1. pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva
   1. jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
2. pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva
   1. dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy
   2. pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ( § 13b OVZ***),***
3. pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej
   1. 14%,
4. pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo
   1. sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený,

zvýšenej o 14ˇ%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich

pedagogických zamestnancov

**KZ č.1 sa nahradí takto:**

|  |
| --- |
| **Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca** |
| 1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj   v sume |
| 1. 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné   absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu, |
| 1. 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné   absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu, |
| 1. 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné   absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu, |
| 1. 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné   absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu. |
| 1. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov   najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je  pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 %  za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d). |
| 1. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho   mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec  požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou  sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. |
| 1. Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany   detí a sociálnej kurately a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb prizná príplatok za profesijný  rozvoj zriaďovateľ. |
| 1. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému   zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov  od jeho priznania. |
| 1. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi,   ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu. |
| 1. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu   odbornému zamestnancovi. |
| 1. Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj   pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu  podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa. |

**Článok 12**

**Pracovný čas zamestnancov**

**Dopĺňa sa KZ:**

V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platí:

Podľa § 250b ods. 2 Zákonníka práce (účinného od 4. 4. 2020) „Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu

a) **zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca**, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

b) **zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti**, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody,  ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.“.

Ak to dohodnutý druh práce umožňuje, pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec počas doby zákazu prevádzky školy alebo školského zariadenia vykonáva prácu z domu napríklad prostredníctvom **digitálneho vzdelávania, resp. elektronickej komunikácie s deťmi a žiakmi.**

**Vykonávanie práce z domu môže byť umožnené aj pedagogickým asistentom, ktorí môžu pomáhať učiteľom napr. pri príprave digitálneho vzdelávania. Vykonávanie práce z domu môže byť umožnené aj nepedagogickým zamestnancom s prevahou duševnej práce ( ekonóm, účtovník, administratívny pracovník...) Vykonávanie práce z domu je riadnym výkonom práce, resp. riadne plnenie pracovných povinností rovnako, ako na pracovisku, len s rozdielom iného miesta výkon práce, za ktorý zamestnancovi prináleží  plat**

Ak zamestnávateľ zabezpečí potrebné dostatočné dezinfekčné a hygienické opatrenia a zabezpečí to, aby sa zamestnanci stretávali **minimálne a v nevyhnutnej miere**, prichádza do úvahy možnosť, aby učiteľ online vyučoval aj tak, že by bol v budove školy, no **v triede by bol sám**. Po odchode by sa miestnosť, ako aj napr. klávesnice vydezinfikovali a mohol by pokračovať napr. ďalší deň iný učiteľ.

|  |  |
| --- | --- |
|  | . |

Počas práce vykonávanej z domu zamestnanci **dodržujú ustanovený týždenný pracovný čas**, ktorý je  37, 5 hodiny týždenne pri jednozmennej prevádzke a štandardne im práca nadčas **nevzniká**. V tomto prípade sa nepredpokladá 7,5 hodiny denne vyučovania na diaľku, ale v rámci tohto času zamestnanec vykonáva aj iné činnosti vyplývajúce z dojednaného druhu práce a pracovnej náplne.

Z dôvodu plnenia povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 99 Zákonníka práce zamestnávateľ od zamestnanca, ktorý vykonáva prácu z domu bude požadovať, aby si viedol evidenciu pracovnej doby, ktorú bude zamestnávateľovi pravidelne odovzdávať.

Zamestnávateľ určí nariadením v akom časovom úseku budú zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu z domu odovzdávať evidenciu pracovnej doby.

Zamestnávateľ vo svojom vnútornom predpise bližšie určuje začiatok a koniec vykonávania práce z domu. Ak ide o učiteľov, vo vnútornom predpise urči aj začiatok a koniec online vyučovania a tiež časový úsek, kedy môžu učitelia deťom a žiakom zasielať úlohy.

Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň

Podľa § 52 ods. 5 Zákonníka práce „Za domácku prácu alebo tele prácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo **po dohode s ním doma** alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že **druh práce**, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, **to umožňuje.**“. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu prácu doma upravuje aj § 250b Zákonníka práce. Tieto ustanovenia sa však v súlade s § 223 ods. 2 Zákonníka práce na **dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nevzťahujú.**

Z hľadiska evidencie, resp. vykazovania práce podľa § 224 ods. 2 písm. d) a e) Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný

Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

a**) viesť evidenciu uzatvorených dohôd** o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené,

b) **viesť evidenciu pracovného času zamestnancov**, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti,**tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku**, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a **viesť evidenciu vykonanej práce**u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch**bola zaznamenaná dĺžka časového úseku**, v ktorom sa práca vykonávala.“.

Podľa § 228a ods. 2 Zákonníka práce v dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená **dohodnutá prác**a**,** dohodnutá odmena za vykonanú prácu, **dohodnutý rozsah pracovného času** a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Zákonník práce **neustanovuje** ako povinnú náležitosť dohody **miesto výkonu práce**. Preto sa zamestnávateľ so zamestnancom, ktorý vykonáva napr. výchovnovzdelávaciu činnosť na základe dohody o pracovnej činnosti, môže dohodnúť, že zamestnanec pracovnú činnosť bude vykonávať aj v čase zákazu prevádzkovania školy alebo školského zariadenia z domu.

Pedagogický zamestnanec, ktorý má uzatvorenú dohodu o pracovnej činnosti na vyučovanie odborných predmetov, a tieto vyučovacie hodiny (alebo časť vyučovacích hodín) **po dohode s riaditeľom školy aj odučí** za súčasnej mimoriadnej situácie formou online vyučovania, takto odučené hodiny (alebo ich časť) bude  **vykázať v evidencii pracovného času a bude mu poskytnutá dohodnutá odmena určená v dohode.**

**Prekážky v práci na strane zamestnávateľa**.

Podľa § 250b ods. 6 Zákonníka práce (účinného od 4. 4. 2020) „Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo z časti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, **ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy;**ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.“.

Citované ustanovenie na postup zamestnávateľa **nevyžaduje dohodu so zástupcami**zamestnancov. Zamestnávateľ však môže postupovať aj podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce.

Podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ vymedzil **v písomnej**dohode so **zástupcami**zamestnancov **vážne** prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej **60 %** jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety **nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.**

Ustanovenie § 142 ods. 4 Zákonníka práce teda **vyžaduje písomnú dohodu zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov.** Zároveň v tejto dohode musia byť vymedzené „vážne prevádzkové dôvody“, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu. Pričom každý zamestnávateľ musí osobitne rokovať so zástupcami **svojich**zamestnancov. Ustanovenia § 11a a 12 Zákonníka práce upravujú podrobnosti týkajúce sa „zástupcov zamestnancov“.

Čo sa týka základu na výpočet príslušného percenta, podľa § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.) „Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o **priemernom zárobku** alebo o priemernej mzde, **je ním funkčný plat**podľa § 4 ods. 4 až 6, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.“.

Z uvedeného vyplýva, že všetci zamestnávatelia, ktorí pri odmeňovaní zamestnancov postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z., či už priamo zo zákona alebo na základe vlastného rozhodnutia, v prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 4 alebo § 205b ods. 6 Zákonníka práce uplatňujú namiesto „priemerného zárobku“ „funkčný plat“.

**Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

**Dopĺňa sa KZ:**

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným 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).

**Dovolenka na zotavenie**

**Dopĺňa sa KZ:**

**Nariadenie čerpania dovolenky**

Podľa § 250b ods. 4 Zákonníka práce (účinného od 4. 4. 2020) *„Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.“.*

Vo vzťahu k nariadeniu dovolenky prichádza do úvahy určenie hromadného čerpania dovolenky "z prevádzkových dôvodov" podľa § 111 ods. 2 a 3 Zákonníka práce. Na určenie hromadného čerpania je potrebné splniť podmienky uvedených ustanovení, t. j.

* zamestnávateľ ho určí po dohode so zástupcami zamestnancov,
* musí to byť nevyhnutné z prevádzkových dôvodov,
* nesmie byť určené na viac ako dva týždne (mohlo by ísť aj o tri týždne, ale len pri vážnych prevádzkových dôvodoch, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, čo ale nie je tento prípad).

Hromadné čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom sedem dní vopred.

Určenia čerpania "starej" dovolenky za rok 2019, zamestnávateľ môže určiť v súlade s § 113 ods. 2 Zákonníka práce do 30. 6. 2020. Ak jej čerpanie zamestnávateľ v tejto lehote neurčí, jej čerpanie sa stáva vecou zamestnanca (ale je povinný to oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; kratšie len so súhlasom zamestnávateľa).

Čerpanie tzv. „starej“ dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu zamestnancovi dva dni vopred; čerpanie riadnej dovolenky na rok 2020 sedem dní vopred.

Pri nariadení čerpania dovolenky je zároveň potrebné  zohľadniť čerpanie dovoleniek v rámci hlavných prázdnin v júli a auguste.

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

**Stravovanie**

**Dopĺňa sa KZ:**

Aj keď za domácu prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste (home office), ide o výkon práce, počas ktorého mu vzniká nárok na zabezpečenie stravovania podľa § 152 Zákonníka práce.

Podľa **§ 152 ods. 3 Zákonníka práce** zamestnávateľ prispieva na stravovanie **vo výške najmenej 55 % ceny jedla, najviac** však na každé jedlo **do výšky 55 % stravného**poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín; t. j zo sumy stravného **5,10 eura.** Predmetným ustanovením sa vymedzuje **rozsah príspevku zamestnávateľa** z jeho nákladov/výdavkov na stravovanie zamestnancov formou rozpätia v percentách zo základu. Príspevok zamestnávateľa môže predstavovať **akúkoľvek sumu v rámci rozpätia,** ktoré tvorí 55 % ceny jedného hlavného jedla a 55 % sumy stravného pri pracovných cestách v trvaní 5 až 12 hodín; **maximálny príspevok** zamestnávateľa na jedno hlavné jedlo je 2,81 eura (55 % z 5,10 eura = 2,805 eura = 2,81 eura).

Pri zabezpečení stravovania zamestnancov prostredníctvom sprostredkovateľa stravovania sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky, ktorá musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, teda minimálne 3,83 eura.

Z toho vyplýva, že:

55% zo sumy je 2,81Eur

75% zo sumy 5,10 eur, čo je 3,83Eur v zmysle zaokrúhlenia podľa §152 ods.3 druhá veta ZP.

55% zo sumy 3,83Eur je 2,1065 eur, čo je 2,11 eur v  zmysle zaokrúhlenia podľa §152 ods.3 druhá veta ZP.

Zamestnanec, ktorý chodí do práce alebo má schválenú príležitostnú prácu z domu má nárok na stravné vo výške 2,11 eur na deň

Zamestnanec, ktorý je na PN, OČR alebo si čerpá dovolenku, resp. prekážku v práci na strane zamestnávateľa alebo zamestnanca, nemá nárok na stravné.

Každému zamestnancovi, ktorý spĺňa podmienky nároku na stravné, zamestnávateľ taktiež poskytuje stravné so sociálneho fondu podľa zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov a platnej kolektívnej zmluve.

**Záverečné ustanovenia**

1. Tento dodatok ku KZ č.1 je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že tento dodatok ku KZ č.1 si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Chorvátskom Grobe

Dňa 6.11.2020

.....................................................

..........................................................

odborová organizácia

zamestnávateľ