

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2024

Táto zmluva je platná od dňa jej podpísania.

Obsah

ČASŤ I.	3
Úvodné ustanovenia	3
ČASŤ II.	3
Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami	3
ČASŤ III	7
Pracovnoprávne vzťahy	7
ČASŤ IV.	17
Odmeňovanie zamestnancov	17
ČASŤ V.	19
Starostlivosť o zamestnancov	19
ČASŤ VI.	21
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	21
ČASŤ VII.	23
Záverečné ustanovenia	23

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Uzavretá medzi účastníkmi:

Základná organizácia Odborového zväzu **DREVO, LESY, VODA**
pri Strednej odbornej škole v Žarnovici
zastúpenou predsedom Mgr. Ratiborom Kopčákom
a
Zamestnávateľom:
Stredná odborná škola, Bystrická 4, 966 81
IČO: 00891827
zastúpenou Ing. Marekom Rybárom, riaditeľom školy

ČASŤ I.

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Táto podniková kolektívna zmluva 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“), vychádza najmä zo Zákonníka práce, Zákona o výkone práce vo verejnom záujme, Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, a ďalších súvisiacich všeobecne záväzných právnych predpisov. Ďalej vychádza z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami

Článok 2

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácií na informovanie, prerokovanie, spolurozhodovanie a kontrolu vo veciach a rozsahu stanovenom Zákonníkom práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP), ďalšími všeobecne záväznými predpismi a ustanoveniami tejto zmluvy.

Článok 3

V súlade so ZP bude zamestnávateľ písomne informovať príslušný odborový orgán, predovšetkým o :

- a) dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s nimi dohodol (§ 47 ZP),
- b) možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ZP),
- c) pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ZP).

Článok 4

V súlade so **ZP a ďalšími všeobecne záväznými predpismi prerokuje zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom nasledovné otázky :**

- a) dôvody hromadného prepúšťania, opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania (§ 73 ZP),
- b) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ZP),
- c) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ZP),
- d) výkon práce nadčas nad ustanovenú hranicu 150 hodín (§ 97 ZP),
- e) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§§ 153,154,155 ZP),
- f) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ZP),
- g) zamestnávateľ prerokuje každú náhradu škody spôsobenej zamestnancom,
- h) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnanec utrpel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania (§ 198 ZP),
- i) podľa § 237, ods. 2 ZP :
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- m) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. a ZP)
- n) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 zákona 553/2003 Z. z.).

Článok 5

Zamestnávateľ bude v lehotách dohodnutých v kolektívnej zmluve predkladať príslušnému odborovému orgánu všetky dokumenty a návrhy opatrení, pre ktorých platnosť je požadovaný predchádzajúci súhlas odborového orgánu (spolurozhodovanie, dohoda), a to konkrétne:

- a) **výpoveď** alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pokiaľ sa týka člena odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia v dobe 6 mesiacov po jeho skončení (§ 240, ods. 6,7 a 8 ZP),
- b) **vydanie pracovného poriadku** (§ 84 ZP),
- c) **nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času** (§ 87 ZP),
- d) **začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien** (§ 90 ZP),
- e) **rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti** (§ 90 ZP),
- f) **predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie** (§ 91 ZP),
- g) **určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovolenky** (§ 111 ZP),
- h) **pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne** (§ 136, 137 ZP),
- i) **čerpanie sociálneho fondu** - v zmysle zákona č.152/1994, Z. z.

Článok 6

Neplatnosť právneho úkonu bez predpísaného súhlasu alebo prerokovania s príslušným odborovým orgánom je len v prípade, ak to výslovne ustanovuje ZP alebo osobitný predpis podľa § 17 ZP.

Článok 7

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo kontroly odborových orgánov v rozsahu upravenom ZP a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon, konkrétne:

- a) odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracoviská a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami, kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať (§ 149 ZP),
- b) zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy (§ 239 ZP).

Článok 8

Jedenkrát ročne uskutoční zamestnávateľ na vlastné náklady **zhromaždenie zamestnancov**, na ktorom predloží informácie **o hospodárskej situácii organizácie a prognóze ďalšieho vývoja**.

Článok 9

Zamestnávateľ umožní účasť odborového orgánu na rokovaní porád vedenia pri prerokovaní otázok, o ktorých v zmysle Zákonníka práce odborový orgán rozhoduje

a vyjadruje sa k nim, informácie z porady vedenia bude podávať závodnému výboru ZO jeho predseda, ktorý sa týchto porád zúčastňuje.

Článok 10

Zmluvné strany sa zaväzujú zúčastniť sa a neodmietnuť účasť na rokovaníach o pracovno-právnych vzťahoch a sociálnych istotách zamestnancov SOŠ v Žarnovici, vrátane kolektívneho vyjednávania za podmienok stanovených zákonom.

Článok 11

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pre činnosť odborovej organizácie v rámci svojej organizácie vytvorí primerané podmienky, a to predovšetkým:

- a) poskytne pre zabezpečenie jej činnosti potrebné priestory s tým, že pokiaľ budú tieto v správe organizácie, nebudú jej účtovať prevádzkové náklady (teplo, el. energiu, nájomné),
- b) poskytne bezplatné používanie spojových prostriedkov (poštovné, telefón, fax, e-mail, internet a pod. ...),
- c) na základe písomných dohôd o zrážke z platu, za účelom platenia členského príspevku, uzatvorených s jednotlivými zamestnancami (§131, ods.3, ZP), zabezpečí zamestnávateľ bezplatné zrážanie členských príspevkov členom odborovej organizácie, ak sa zamestnávateľ nedohodne s príslušným odborovým orgánom inak,
- d) poskytne v plnom rozsahu (ako v bode b.) svoje rozmnožovacie a kopírovacie zariadenia bezplatne, v prípade požiadavky odborového orgánu na širšie využitie bude účtovať len nevyhnutné prevádzkové náklady týchto zariadení,
- e) umožní, aby odborová organizácia umiestnila na svoje náklady v priestoroch zamestnávateľa svoje informačné nástenky, na miestach určených k tomu vzájomnou dohodou.

Článok 12

Krátkodobo uvoľneným funkcionárom odborov **poskytne zamestnávateľ** pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu na výkon odborovej činnosti, ktorú nemožno vykonať mimo pracovného času (§ 137, ods. 5, písm. c) a d) a § 138 ZP), pričom nebude požadovať od odborovej organizácie refundáciu platu.

Za takéto sa považujú:

- a) účasť na rokovaníach orgánov ZV ZO OZ DLV, (členská schôdza alebo konferencia ZO), OZ DLV (predsedníctvo OZ DLV, Výkonná rada a plénum sekcie, Plénum OZ DLV, Revízna komisia OZ DLV,
- b) účasť odborových funkcionárov na kolektívnom vyjednávaní na úrovni PKZ a KZ vyššieho stupňa.

Článok 13

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto 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, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strany.

ČASŤ III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 14

1. Základná organizácia OZ DLV uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnávateľ uzatvorí so zamestnancom pracovnú zmluvu vždy písomne. Pri vzniku pracovného pomeru ho oboznámi s jeho právami, povinnosťami, prevádzkovými a inými predpismi pre výkon dohodnutej práce.

Článok 15 Organizačný poriadok

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so ZV ZO OZ DLV organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so ZV ZO OZ DLV.

Článok 16 Pracovný poriadok

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZV ZO OZ DLV, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 17

Zamestnávateľ je povinný písomne informovať príslušný odborový orgán o platobnej neschopnosti do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ZP. ods.1 ZP).

Článok 18

Zamestnávateľ je povinný, najneskôr jeden mesiac pred tým ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, písomne informovať príslušný odborový orgán (§ 29 ods. 1 ZP a § 29/a ZP).

Článok 19

Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov je zamestnávateľ povinný dodržiavať Kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti (§ 31 ods. 7 ZP).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto zmluvy dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 21 tejto zmluvy.
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.

Článok 21

Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu. (§ 39 ods. 2 ZP)

Článok 22

Vznik a zmeny pracovného pomeru

1. Vznik a zmeny pracovného pomeru sa uskutočňujú v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP. Zamestnávateľ uzatvorí najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania písomnú pracovnú zmluvu (§ 42 a 43 ZP).
V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:
 - a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika,
 - b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
 - c) deň nástupu do práce,
 - d) platové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve
 - e) dobu na akú sa pracovný pomer uzatvára
2. Pri nástupe do zamestnania je **zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť** s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi

a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci atď.(§ 47 ods. 1 písm. a ,b , ods. 2, 4 ZP).

3. Zmena pracovnej zmluvy zamestnanca sa vykoná písomne po dohode so zamestnancom (§ 54 ZP).
4. Skončenie pracovného pomeru sa riadi príslušnými ustanoveniami ZP (§§ 59 – 73).
5. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c). (§ 60, ods. 2 ZP).
6. Podľa § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce „ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.“

Dôvod:

potreba zabezpečenia plynulého priebehu výchovno-vzdelávacieho procesu prostredníctvom osôb spĺňajúcich kvalifikačné predpoklady na výkon odborných činností v kategóriách pedagogických zamestnancov – asistent učiteľa

Jedná sa o práce, kde sa pracovná zmluva uzatvára na základe úspešných projektov na dobu trvania projektu alebo jeho prípadného predĺžovania

Výkon činnosti pedagogického asistenta - výchovnovzdelávacia činnosť

Projekt: „Pomáhajúce profesie v edukácii detí a žiakov III“

7. Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenie kolektívnej zmluvy, inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona (§ 43 ods. 3 ZP).

Článok 23

Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer:

- a) zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu plat, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,
- b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Článok 24

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len so súhlasom obidvoch zmluvných strán, s výnimkami uvedenými v § 55 ZP. Zmenu však treba vždy urobiť písomne. Preradenie na inú prácu sa uskutočňuje v súlade s § 55 ZP.

Článok 25

O hromadné prepúšťanie ide ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63, ods.1 písm. a) alebo b) ZP alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca počas 30 dní:

- i. najmenej s 10 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
 - ii. najmenej s 10% zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,
 - iii. najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.
- b. Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä 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.
2. V prípade hromadného prepúšťania je zamestnávateľ povinný uprednostniť ukončenie pracovného pomeru dohodou.

Článok 26

Pri uvoľňovaní zamestnancov z dôvodov obsiahnutých v § 63 odsek 1, písm. a) a b) ZP skončí zamestnávateľ pracovný pomer so zamestnancami, ak to bude nevyhnutné v nasledovnom poradí :

- a) so zamestnancami, ktorí vykonávajú popri pracovnom pomere živnosť,
- b) so zamestnancami – pracujúcimi dôchodcami a tými, ktorí pri skončení pracovného pomeru majú nárok na starobný dôchodok
- c) so zamestnancami s pracovným pomerom na dobu určitú.

Článok 27

Príslušný odborový orgán môže predložiť Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny pripomienky k hromadnému prepúšťaniu (§73 ods. 5 ZP).

Článok 28

Pri výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu je potrebný súhlas tohto orgánu, inak sú neplatné (§ 240, ods. 9 ZP).

Článok 29 Odstupné (§ 76 ZP)

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. f) 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), b) alebo písm. f) 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.

Článok 30 Odchodné (§ 76 a ZP)

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný

starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

- a) „Zamestnancovi, ktorý odpracoval v SOŠ Žarnovica (prípadne u jeho právneho predchodcu SOUd Žarnovica) viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov, patrí odchodné vo výške dvoch priemerných zárobkov,“
 - b) „Zamestnancovi, ktorý odpracoval v SOŠ Žarnovica viac ako 10 rokov (prípadne u jeho právneho predchodcu SOUd Žarnovica) patrí odchodné vo výške troch priemerných zárobkov.“
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil (§ 68 ods. 1).

Článok 31 **Podmienky zamestnania** **Pracovný čas**

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

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

Zamestnávateľ umožní zamestnancom administratívnych činností v prípade potreby prácu z domácnosti – „home office“ po predchádzajúcom súhlase oboch strán.

Článok 32

Po dohode s príslušným odborovým orgánom môže zamestnávateľ tam, kde to umožňuje prevádzková potreba, zaviesť **pružný pracovný čas** (§ 88, 89 ZP).

Článok 33

Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom podľa podmienok na jednotlivých úsekoch (§ 90 ZP).

Článok 34

Prestávka na odpočinok a jedenie

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého zmena je dlhšia ako 6 hodín, po štyroch hodinách prestávku na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Zamestnávateľ začiatok a koniec prestávky na jedlo a oddych určí podľa podmienok na jednotlivých úsekoch.

Článok 35

Pracovný čas

Pracovný čas v nepretržitej prevádzke musí byť rozvrhnutý v harmonograme striedania zmien tak, aby mal zamestnanec aspoň 1-krát za mesiac súvislé voľno v sobotu a nedeľu, alebo v nedeľu a pondelok. Na dobu tohto voľna nie je možné nariadiť prácu nadčas s výnimkou práce pri odstraňovaní naliehavých následkov živelných udalostí alebo prevádzkových havárií (§ 92 a 93 ZP).

Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa ods. 1 § 93 ZP, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa.

Článok 36

Nariadiť prácu v dňoch pracovného pokoja možno po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom podľa § 94 ods. 2 ZP. Pracovnú pohotovosť je možné nariadiť v zmysle § 96 ZP.

Článok 37

Práca nadčas

Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín. (§ 97/ods. 5 ZP).

V prípade čerpania náhradného voľna pedagogickým zamestnancov (učiteľ, majster OV) sa 5 odučených hodín = 1 dňu náhradného voľna.

Za prácu nadčas sa považuje práca pedagogického zamestnanca ak pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno – vzdelávaciu činnosť na lyžiarskom výcviku a to od 15.00 - 22.00 hod., t.j. 7 hodín práce nadčas. Čas od 22.00 hod. do 6.00 hod. sa považuje za pracovnú pohotovosť.

Zamestnávateľ so zamestnancom sa dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, vzniknutú na lyžiarskom výcviku a zároveň na čerpaní náhradného voľna za pracovnú pohotovosť počas lyžiarskeho výcviku, ktorá pedagogickému zamestnancovi vznikla v čase od 22.00 hod. do 6.00 hod.

Článok 38

Mzdové zvýhodnenie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom mzdové zvýhodnenia ustanovené touto kolektívnou zmluvou nasledovne :

1. Mzdové zvýhodnenie za hodinu práce nadčas vo výške 30 % priemerného hodinového zárobku zamestnanca
2. Mzdové zvýhodnenie za hodinu práce vo sviatok vo výške 100% priemerného hodinového zárobku zamestnanca. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna. V tomto prípade príplatok za prácu vo sviatok zamestnancovi nepatrí.
3. Mzdové zvýhodnenie za hodinu práce v noci vo výške 40 % priemerného hodinového zárobku zamestnanca.
4. Mzdové zvýhodnenie za hodinu práce v sobotu 50% alebo v nedeľu vo výške 100 % priemerného hodinového zárobku zamestnanca.
5. Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
6. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti.
 - a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja
 - b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

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

7. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok patria mu aj príslušné príplatky. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Článok 39

Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP).

Článok 40

Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú (§ 98 ods. 7 ZP).

Článok 41

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce a pracovnej pohotovosti zamestnanca.

Článok 42 Dovolenka

Základná výmera dovolenky je **päť týždňov**. Dovolenka vo **výmere šiestich týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Dovolenka riaditeľa školy, a jeho zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je **deväť** týždňov v kalendárnom roku.

(§ 103 ods. 3 Zákonníka práce.)

Článok 43

Termín čerpania dovolenky určí zamestnávateľ po prerokovaní so ZV ZO OZ DLV spravidla tak, aby zamestnanci vyčerpali väčšiu časť dovolenky v čase školských prázdnin. Zamestnanec je povinný požiadať zamestnávateľa o čerpanie dovolenky v trvaní viac ako 3 po sebe nasledujúce dni vopred, aspoň dva týždne pred plánovaným nástupom na dovolenku, v ostatných prípadoch minimálne v predchádzajúci pracovný deň. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla v celku a do konca kalendárneho roka. Dovolenky a hromadné čerpanie dovolenky môže zamestnávateľ určiť po dohode s príslušným odborovým orgánom (§ 111 ods. 1, 2 ZP).

Pri čerpaní náhradného voľna pedagogických zamestnancov platí, že **1 deň náhradného voľna = 5 odučených hodín**

Článok 44

Zamestnávateľ v zmysle § 37 zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Vyhlášky MZ SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach a ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci počas teplého obdobia roka bude v prípade nepriaznivých klimatických podmienok rokovať s odborovou organizáciou o prijatí potrebných opatrení na úpravu pracovného času. Rokovanie môže byť vyvolané tak zo strany zamestnávateľa ako aj zo strany odborej organizácie a to najmä na základe nameraných hodnôt prípustnej operatívnej teploty 28° C. Zamestnávateľ v tomto prípade môže rozhodnúť, že skráti pobyt zamestnancov na pracoviskách primeraným skrátením pracovnej doby v zmysle § 142 ods. 3 ZP.

Článok 45

Za každú neospravedlnenú zameškanú zmenu / pracovný deň / môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni v súlade s § 109

ods. 3 ZP. O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom (§ 144a , ZP).

Článok 46

Po zabezpečení úloh školy zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom (učiteľ, majster, vychovávateľ) v zmysle zákona č.162/2002 Z. z. a nariadenia vlády a v zmysle zákona č. 269/2003 Z. z. v rámci určeného týždenného pracovného času tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie aj mimo pracoviska a počas vedľajších prázdnin. Doba účasti zamestnanca za účelom prehĺbenia kvalifikácie na školení, kurzoch a seminároch sa považuje za výkon práce a zamestnancom za túto dobu prislúcha plat.

Článok 47

Zvyšovanie kvalifikácie (§ 140)

1. Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.
2. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.
- 3. Pracovné voľno podľa odseku 2 poskytne zamestnávateľ najmenej**
 - a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
 - b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
 - c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo rigoróznejšej skúšky,
 - d) 40 dní na prípravu a vykonanie štátnej skúšky alebo dizertačnej skúšky,
 - e) 10 dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce, rigoróznejšej práce alebo dizertačnej práce.

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

ČASŤ IV.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 48 Plat

1. Zamestnancom prináleží plat v zmysle zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa **zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %**.
Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %.
Zmluvné strany se zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 49 Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v období od **1.1.2023 do 31.8.2024** je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

a) U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2022 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2022, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2023 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

b) U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2023 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2023, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v období od 1.1.2024 do 31.8.2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť, že ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu

jeho štátny zamestnanec od 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 50

Riziko prekročenia najvyššie prípustných hodnôt alebo expozície zamestnanca škodlivým faktorom práce alebo pracovného prostredia na základe žiadosti aj príslušného odborového orgánu posudzuje príslušný orgán na ochranu zdravia podľa § 124 ods. 1 ZP.

Za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí patrí zamestnancovi popri dosiahnutom plate za každú hodinu práce v takomto prostredí platové zvýhodnenie najmenej 20% minimálneho platového nároku ustanoveného v § 120 , ods. 4 ZP v € za hodinu pre prvý stupeň.

Článok 51

Zamestnancom prináleží za vykonanú prácu plat podľa tejto zmluvy

Plat bude vyplatený zamestnancom v termíne do 15-teho dňa v mesiaci za predchádzajúci mesiac. Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplateným platom.

Zamestnávateľ je povinný poukázať plat alebo jeho časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky v SR, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodnú tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu . Zamestnávateľ bude časť platu určené zamestnancom zasielať na viac účtov, ak o to zamestnanec požiada.

Článok 52

Ak zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v KZ, zamestnávateľ zavádza normy a vykonáva ich zmeny až po dohode s príslušným odborovým orgánom. (§133, ods. 3 ZP)

Článok 53

Zamestnanci sú povinní najmä :

- a) pracovať svedomite podľa svojich síl, vedomostí a schopností, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré im zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- d) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám.

Článok 54

Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom. Zamestnávateľ má právo kontroly, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 55

Vymedziť vážne prevádzkové dôvody s náhradou platu najmenej 60% priemerného zárobku len v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom (§ 142 ods. 4 ZP).

ČASŤ V.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 56

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady, zamestnanci absolvujú preventívne prehliadky jedenkrát za tri roky, zamestnanec vykonávajúci nočnú prácu absolvuje lekársku prehliadku jedenkrát za rok,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

Článok 57

Stravovanie pre všetkých zamestnancov, ktorí prejavia záujem o stravovanie zabezpečuje zamestnávateľ (§ 152 ZP).

Článok 58

Výška náhrady príjmu v prvých 10 dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti je 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 59

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

Zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej, v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.

Článok 60

Sociálny fond

Zamestnávateľ povinne tvorí sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte v peňažnom ústave.

Článok 61

Tvorba sociálneho fondu

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:

- a) zo zostatku na osobitnom účte sociálneho fondu k 31.12. v danom roku,
- b) povinného prídelenia vo výške 1,0 % zo súhrnu hrubého platu zúčtovaného zamestnancom na výplatu.
- c) ďalším prídelením podľa § 3, ods. 1, písm. b/1 cit. zákona vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 62

Použitie prostriedkov sociálneho fondu

Použitie prostriedkov sociálneho fondu je v zmysle vypracovaných Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu a schváleného rozpočtu na daný rok – príloha 1 KZ.

Článok 63

Prekážky v práci

Pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu vo výške priemerného platu (§ 141 ZP).

- | | |
|---|-------|
| a) pri vlastnej svadbe | 2 dni |
| b) svadba dieťaťa alebo rodiča | 1 deň |
| c) pri úmrtí manžela/ky, druha/žky, dieťaťa | 3 dni |
| d) pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca a súrodencov manžela/ky, ako i manžela/ky súrodenca | 2 dni |
| e) pri úmrtí inej osoby, pokiaľ žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti a na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca alebo jeho manželky | 1 deň |
| f) ak pracovník obstaráva pohreb osôb podľa bodu e) | 2 dni |

- g) členom delegácie, ktorú určí ZV ZO OZ DLV po dohode so zamestnávateľom na pohreb spolupracovníka – nevyhnutne potrebný čas
- h) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, keď toto nie je možné uskutočniť v mimopracovnom čase, na nevyhnutne potrebný čas, maximálne 7 dní ročne
- i) pri narodení dieťaťa - zamestnancovi na prevoz matky dieťaťa do zdrav. zariadenia a späť 1 deň
- j) sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení, keď nie je nárok na podporu pri ošetrovaní, na nevyhnutne nutnú dobu, maximálne 7 dní ročne
- k) pri sťahovaní zamestnanca v rámci vlastnej obce 1 deň
do inej obce 2 dni
- l) pracovníčke starajúcej sa o dieťa mladšie ako 10 rokov a pracovníkovi, o dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušného orgánu poskytnúť zamestnávateľ náhradu platu v rozsahu 1 deň za 2 mesiace, za podmienky odpracovania aspoň 30 dní v období 2 predchádzajúcich mesiacov
- m) pri darovaní krvi najmenej za čas cesty na odber, za čas odberu, cesty späť a zotavenia po odbere, v zmysle ustanovenia § 138 ZP

ČASŤ VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 64

Vydanie predpisov na zaistenie BOZP po dohode s príslušným odborovým orgánom podľa § 39 ods. 2 ZP.

Článok 65

V rámci BOZP vzájomná spolupráca s odborovou organizáciou podľa § 146 ods. 3 ZP

Článok 66

Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (§ 191 ods. 4 ZP).

Článok 67

Rozsah náhrady škody pri pracovnom úraze alebo choroby z povolania je zamestnávateľ povinný bez zbytočného odkladu prerokovať s príslušným odborovým orgánom (§ 198 ods. 2 ZP)

Článok 68

- a) Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odbornej kontroly nad stavom bezpečnosti a zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon (§ 22 a § 136 ZP).
- b) Zamestnávateľ zabezpečí vykonanie opatrení na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce.
- c) Zamestnávateľ zabezpečí, aby pracovisko, stroje, zariadenia, náradie, nástroje, materiály, pracovné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie pri práci.
- d) Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov v prípade, že nie je možné technickými prostriedkami odstrániť ohrozenie zamestnanca. Zamestnávateľ bude vyžadovať a kontrolovať ich účelné používanie a zabezpečí ich udržiavanie vo funkčnom stave, zamestnancom poskytne i prostriedky a ochranné nápoje, ak to vyplýva z povahy práce.
- e) Zamestnávateľ určí zamestnancom bezpečné pracovné postupy a oboznámi ich s ohrozeniami, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, poučí ich ako sa proti nim majú chrániť a oboznámi ich o opatreniach, ktoré vykonal na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci.
- f) Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa osobitných predpisov.
- g) Zamestnávateľ zabezpečí kvalitatívne a kvantitatívne zisťovanie zdraviu škodlivých faktorov životného a pracovného prostredia, ktoré používajú pri svojej činnosti alebo ktoré pri ich činnosti vznikajú a ktorých výskyt a prípustné hodnoty sú upravené osobitnými predpismi (§ 12 písm. c zákona č. 272/1994 Z. z.).
- h) Zamestnávateľ určí postup pre prípad vzniku poškodenia zdravia vrátane organizácie prvej pomoci a oboznámi s ním zamestnancov. Za týmto účelom zabezpečí vyškolenie zamestnancov v poskytovaní prvej pomoci tak, aby vo výrobných organizáciách bolo vyškolených najmenej 10% zamestnancov z celkového počtu zamestnancov (v ostatných organizáciách vyškolí 5% zamestnancov z celkového počtu zamestnancov).
- i) Zamestnávateľ zamestnancov riadne a preukázateľne oboznámi s predpismi, pokynmi a pravidlami na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci, overí ich znalosti z týchto predpisov a bude vyžadovať a kontrolovať ich plnenie.
- j) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 10 zamestnancov na návrh ZV OZ vymenuje zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci tak, aby jeden zástupca zamestnancov nezastupoval viac ako 20 zamestnancov, ak zamestnávateľ preukáže orgánom dozoru minimálny stupeň ohrozenia bezpečnosti a zdravia pri práci, môže byť jeden zástupca zamestnancov vymenovaný pre viac ako 20 zamestnancov, ale nie pre viac ako 100 zamestnancov.
- k) Zamestnávateľ zabezpečí zástupcom zamestnancov na plnenie úloh v oblasti bezpečnosti a zdravia pri práci potrebné školenie a vytvorí im podmienky na výkon ich funkcie.
- l) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a zdravia pri práci, ktorú budú tvoriť zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore pričom nadpolovičnú väčšinu budú tvoriť zástupcovia zamestnancov.

- m) Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov.
- n) Otázky bezpečnosti a zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonmi alebo inými všeobecne záväznými predpismi, upraví zamestnávateľ pravidlami a pokynmi.
- o) Zástupca zamestnancov nesmie byť za plnenie úloh podľa ods. 3 § 10 zákona č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zamestnávateľom znevýhodnený ani inak postihovaný.
- p) Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov zabezpečiť na plnenie úloh podľa ods. 3 § 10 zákona č. 330/1996 Z. z. školenie a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

ČASŤ VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 69

Zmluva je záväzná pre zamestnávateľa - SOŠ v Žarnovici, zamestnancov a ZO OZ DLV pôsobiaca u tohto zamestnávateľa ktorá podľa § 11a, ods.1 ZP pôsobí ako zástupca zamestnancov.

Článok 70

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- a) Zmluva upravuje vzájomnú spoluprácu zmluvných strán a ustanovuje v rámci danom právnymi predpismi priaznivejšie alebo ďalšie pracovnoprávne, platové, sociálne a určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- b) Zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na čiastočný úväzok. Zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- c) **Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom 1. januára 2024 a končí 31. decembra 2024 /stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.**

Článok 71

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto zmluvu po dobu 5 rokov od ukončenia jej účinnosti, t.j. do **31.12.2030**

Článok 72

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní zmluvy túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- b) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom zmluvy sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- c) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru pošle zamestnávateľ za účelom oboznámenia sa so zmluvou za predsedom odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní od podpísania pracovnej zmluvy.

Článok 73

Obdobie sociálneho mieru

- a) Zmluvné strany rešpektujú obdobie účinnosti tejto zmluvy ako obdobie sociálneho mieru,
- b) podmienkou rešpektovania sociálneho mieru zo strany zamestnancov je plnenie záväzkov z tejto zmluvy zamestnávateľom.

Článok 74

Riešenie kolektívnych sporov

Spory o uzatvorenie tejto KZ a o plnení jej záväzkov, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, budú riešené podľa zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 75

Zamestnávateľ uznáva za právoplatného zástupcu zamestnancov Základnú organizáciu Odborového zväzu DLV pôsobiacu na pracovisku. Zaväzuje sa s touto organizáciou a jej voleným orgánom rokovať ako s právoplatným zástupcom pracovného kolektívu pri kolektívnom vyjednávaní a ostatných pracovnoprávných vzťahov.

Článok 76

Všetky záväzky, ktoré vyplývajú z tejto zmluvy, sú záväzné a určujú, pokiaľ to nie je stanovené inak, minimálne podmienky pre zamestnávateľa a zamestnanca.

Článok 77

Zmeny a doplnky zmluvy sú prípustné dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom všetkých zmluvných strán.

Článok 78

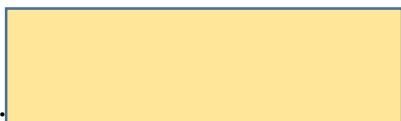
- a) Táto zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- b) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Článok 79

Táto kolektívna zmluva je platná pre zamestnancov SOŠ Žarnovica.

V Žarnovici, dňa 30. január 2024

Za zamestnávateľa – SOŠ v Žarnovici



...
Ing. Marek Rybár
riaditeľ SOŠ Žarnovica

Za ZO OZ DLV pri SOŠ v Žarnovici



.....
Mgr. Ratibor Kopčák
predseda ZV ZO OZ DLV