

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROKY 2022

STREDNEJ PRIEMYSELNEJ ŠKOLY V DUBNICI NAD VÁHOM

Kolektívna zmluva Strednej priemyselnej školy v Dubnici nad Váhom na rok 2022 (ďalej aj „KZ“) sa uzatvára podľa § 231 Zákonníka práce a podľa § 2 ods. 2,3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov, medzi

zmluvnými stranami:

Stredná priemyselná škola, Obrancov mieru 343/1, 018 41 Dubnica nad Váhom (ďalej aj „SPŠ“) ako zamestnávateľ

v mene Strednej priemyselnej školy v Dubnici nad Váhom zmluvu uzatvára riaditeľ školy

Ing. Michal Jančo

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej „ZO OZPŠaV“) pri SPŠ Dubnica nad Váhom ako odborový orgán

V mene odborového orgánu zmluvu uzatvára predseda ZO OZPŠaV pri SPŠ na základe plnomocenstva udeleného ZO OZPŠaV dňa 24.3.2022

Ing. Dušana Masárová

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.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 24.03.2022, ktorým výbor odborovej organizácie jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Ing. Dušanu Masárovú - predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 24.3.2022 tvorí prílohu číslo 1 tejto kolektívnej zmluvy.

/2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 2. 1997 Trenčianskym samosprávnym krajom v Trenčíne. 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 odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

/1/ Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.

/2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

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 základný 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 vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

/3/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. apríla 2022 a skončí 31. marca 2023, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet

a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2023.

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 ku KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, tj. Články 7,9,10,11 a 27 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.

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 15 dní od jej podpísania.
- /2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do jedného mesiaca 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 prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7 **Pracovný čas zamestnancov**

- /1./ V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u 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.

- /2./ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou (počas núdzového stavu, alebo mimoriadnej situácie), priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- /3./ Začiatok a koniec pracovnej zmeny je určený v pracovnom poriadku
- /4./ Prestávka na odpočinok a stravovanie je 30 minút

Článok 8

Dovolenka na zotavenie

- /1./ 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 zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- /2./ Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm.c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna počas školských prázdnin ; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu
- /3./ V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.^{1/}

Článok 9

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti a zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov.

Zamestnávateľ zaradí pedagogického zamestnanca do pracovnej triedy jedna.

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce ako sú –skladník, školník, informátor, elektroúdržbár, údržbár, upratovačka, hlavná kuchárka, kuchárka a pomocné kuchárky v najvyššom platovom stupni platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Zamestnávateľ určí zamestnancovi okrem pedagogického (všeobecná účtovníčka, vedúca TEČ, vedúca ŠJ, mzdová účtovníčka, referentka ekonomických činností, sekretárka, samostatný technik a technik ŠVL) tarifný plat podľa príslušnej stupnice platovej tarify platovej triedy 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 zákona 553/2003 Z.z./

^{1/} V KZ sa môže zvýšiť výmera dovolenky na potrebný rozsah.

Článok 10

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

- /1./ Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
 - a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- /2./ 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.
- /3./ 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.
- /4./ Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- /5./ Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- /6./ Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- /7./ Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- /8./ 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.
- /9./ Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

Odmeny

- /1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplátí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.
- /2./ Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
 - a. pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - b. pri príležitosti vianočných sviatkov.
- /3./ Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.(§ 20 OVZ).

Článok 11

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./ Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eurá nahor, spravidla vždy na začiatku školského roka, s možnosťou jeho prehodnotenia a odobratia svojím nadriadeným.
- /3./ Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný, alebo na príkaz nadriadeného./§ 10 OVZ/.
- /4./ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

Článok 12

Výplata mzdy, preddavku na mzdu, zrážky zo mzdy

- /1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne v zmysle platného ZP,
- /2./ Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
- /3./ V prípade ukončenia pracovného pomeru sa mzda vyplatí v najbližšom výplatnom termíne po ukončení pracovného pomeru
- /4./ Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- /5./ Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

Článok 13

Odstupné a odchodné

- /1./ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1/ písm. a/, alebo písm. b/ Zákonníka práce odstupné podľa § 76.
- /2./ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ZP, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca /dva funkčné platy/, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

- /3./ Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. v znení neskorších predpisov, odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Článok 14

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- /1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
- /2./ Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, v sume 4 % *funkčného platu zamestnanca*). Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- /3./ Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a 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/ tejto 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 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 dohôd 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. Konanie pred rozhodcom je začaté dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu rozhodcom. O prijatí žiadosti o riešenie sporu rozhodcom spíše rozhodca so zmluvnými stranami zápisnicu

Článok 17

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 KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- /2./ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú spraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu /§ 14/.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- /1./ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 230 ods. 2/ ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :
- a/ jednu miestnosť č. 100 o výmere 5 m² so zariadením, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán
 - b/ jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického /faxového/ spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailovou poštou a využívanie internetu
 - c/ svoje rokovacie miestnosti na náklad zamestnávateľa za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov
 - d/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- /2./ Zamestnávateľ podľa možností umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, ktorí sú funkcionármi odborovej organizácie, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto 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 nasledovných prípadoch :

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana /§ 74 ZP/
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP /§39 ods. 2 ZP/
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§ 86, ods. 1 ZP/
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§ 87, ods. 2 ZP/
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien /§ 90, ods. 4 ZP/
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času /§ 90, ods.10 ZP/
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia /§ 91, ods. 2 ZP/
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas /§ 97, ods. 6, 9 ZP/
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov /§ 98, ods. 9 ZP/
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok /§ 111, ods. 1 ZP/
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu /§ 142, ods. 4 ZP/
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce /§ 144, ods. 7 ZP/
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci /§ 152, ods. 7, ZP/
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia /zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde/

b/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku /§ 22, ods.1,ZP/
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:/§29 ods.1 ZP/

a/ o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu

b/ o dôvodoch prechodu

c/ o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne /§ 47, ods. 4 ZP/
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili /§ 48, ods.8 ZP/
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas /§ 49 ods. 8 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/

- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu /§ 73 ods. 2 a 4 ZP/
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci /§ 98 ods. 7 ZP/
- zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, /§ 238 ods. 2 ZP/
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP /§ 6 nar. VI. SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP/.

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov /§ 29 ods. 2 ZP/
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov /§ 73, ods. 2 ZP/
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom /§ 74 ZP/
- zavedenie pružného pracovného času /§ 88, ods. 1 ZP/
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni /§ 93, ods. 3 ZP/
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja /§ 94, ods. 2 ZP/
- organizácia práce v noci /§ 98, ods. 6 ZP/
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien /§ 133, ods. 3 ZP/
- dočasné prerušenie výkonu práce /§ 141 a/ ZP/
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie /§ 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 ak presahuje 33,20 Eur/§ 191 ods. 4 ZP/
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhradu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania /§ 198 ods. 2 ZP/
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť, /§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP/
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia /§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP/
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach /§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP/
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa /§ 237, ods. 2 písm. d/ ZP/
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov /§ 237, písm. a/ ZP/
- 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/.

/2./ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné miesto podľa ZP § 48 ods. 4 písm. d. pre tieto druhy práce:

- pedagogický zamestnanec
- údržbár
- upratovačka
- pomocná kuchárka

- poberateľov starobného dôchodku, výsluhového dôchodku a invalidného dôchodku
- /3./ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno na nevyhnutný čas na výkon verejných funkcií /§ 136 ods.2, § 137 ZP/ s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však :
- predsedu výboru ZO 5 dní v roku
 - členovia výboru ZO 2 dni v roku
 - členovia komisie BOZP 2 dni v roku
 - členovia orgánov OZPŠaV 5 dní v roku

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- /1./ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 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 KZ.
- /4./ Odborová organizácia sa zaväzuje, že v prípade zistenia požitia alkoholických nápojov, alebo omamných látok bude toto považovať spolu so zamestnávateľom ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny.

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. zaradovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b. bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c. zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s

- prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
- d. odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - e. 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),
 - f. poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)
 - g. poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - h. zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - i. zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
 - j. umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - k. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (§ 10 zákona o BOZP)
 - l. Zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborej organizácii (§30 ods.1 zákona 355/3007 Z.z.)

Článok 22

Kontrola odborových 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 rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 23 **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z),
- 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
- d) prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom , odborným zamestnancom a ostatným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.).

Článok 24 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

- /1./ Zamestnávateľ zabezpečí v rámci využívania prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin.
- /2./ Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov rekreáciu vrátane detskej, v súlade s vnútro-organizačnými zásadami.
- /3./ 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.

Článok 25 **Stravovanie**

- /1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- /2./ Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla s možnosťou výberu z dvoch hlavných jedál ak to bude umožňovať prevádzka

v stravovacom zariadení, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.

Za pracovnú dobu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Ak to nebude umožňovať prevádzka v stravovacom zariadení, dostane zamestnanec náhradu vo forme stravných lístkov alebo finančného príspevku

- /3./ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovných cestách v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- /4./ Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi, ktorému zo závažných zdravotných dôvodov preukázaných odborným lekárom nevyhovuje zamestnávateľom poskytnuté teplé jedlo, zabezpečiť náhradné stravovanie formou stravovacích poukázok alebo finančného príspevku. Zamestnanec je povinný takúto výnimku v stravovaní doložiť na vlastné náklady dvakrát ročne lekárskeym potvrdením. Výška takto poskytnutej stravnjej jednotky sa riadi podľa bodu /3/ tohto článku.
- /5./ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona číslo 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,33 €** na jedno hlavné jedlo.
- /6./ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú v dôchodku, bez príspevkov na stravovanie.
- /7./ Zamestnávateľ zabezpečí čas na vydávanie hlavného jedla v čase od 12.30 do 14.30hod. /podľa platných predpisov/
- /8./ Zamestnávateľ vykoná zrážky zo mzdy za odobraté obedy a stravné lístky vo výplate

Článok 26

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ, pokiaľ spravuje byty vo svojej pôsobnosti sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov.

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

- /1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa potreby zamestnávateľa, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii, ak je zamestnávateľ schopný ju využiť.
- /2./ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu pre potreby zamestnávateľa a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 28

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

- /1./ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne :
- Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený
- a) povinným prídelom vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,05%
- 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.
- /2./ Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2022 nasledovne :
- Celková suma na doplnkové dôchodkové poistenie je tvorená :
- sumou 4 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov predstavujúcou príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v zmluvách uzatvorených počas roku

Štvrtá časť

Článok 29

Záverečné ustanovenia

- /1./ Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie záväzkov a práv tejto KZ vykonávať polročne, najneskôr do 28. augusta príslušného roku.
- /2./ Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- /3./ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Dubnici nad Váhom, dňa 01.apríla 2022

73-2202

.....
základná organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

