

Kolektívna zmluva na rok 2023

Zmluvné strany

Základná organizácia Odborového zväzu KOVO na Slovensku pri SOŠ technickej, Okružná 693, 022 01 Čadca, IČO 30414458 zastúpená Máriou Stachovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 21. 11. 2022 (ďalej Odborová organizácia)

a

Stredná odborná škola technická so sídlom v Čadci, Okružná 693, 022 01 Čadca, IČO: 00891452, zastúpená Ing. Františkom Kajánkom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov uzatvárajú kolektívnu zmluvu vo verejnom záujme na rok 2023.

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa Zák. č. 83/1990 Z. z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a stanov Odborového zväzu KOVO na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 21. 11. 2022. Plnomocenstvo zo dňa tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadovacou listinou zo dňa 01.07.2002. 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“, namiesto Zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023 a končí 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 dodatok ku KZ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje do 30 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy túto zverejniť na internom serveri Strednej odbornej školy technickej, Okružná 693, 022 01 Čadca.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný podľa Zák. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov, príplatok:
 - a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu,
 - b) v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu,
 - c) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok za zmenu.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za výkon špecializovanej činnosti:
 - a) za činnosť triedneho učiteľa,
 - b) uvádzajúceho pedagogického zamestnanca,
 - c) začínajúceho pedagogického zamestnanca.
- 3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za hodinu práce v noci.
- 4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu.
- 5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za hodinu práce vo sviatok.
- 6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za hodinu práce nadčas.
- 7) Pri nariadení pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto práce náhradu v zmysle § 21 OVZ.
- 8) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) OVZ).

Článok 8

Osobný príplatok

- 1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- 2) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- 3) O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- 4) Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.
- 5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku. (zák. č. 470/2019 Z. z.)

Článok 9

Odmeňovanie zamestnancov

1) Závazné predpisy na odmeňovanie zamestnancov:

Na účely odmeňovania zamestnancov v SOŠt sa používajú tieto záväzné predpisy:

- Zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
- Nariadenie vlády SR č. 354/2018 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z. z.,
- Zák. č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- Kolektívna zmluva vyššieho stupňa
- Kolektívna zmluva SOŠt Čadca,
- Pracovný poriadok SOŠt Čadca,
- Smernica o odmeňovaní zamestnancov SOŠt Čadca.

2) Plat zamestnanca

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom zákonom plat, ktorý zahŕňa najmä tieto peňažné plnenia: tarifný plat, zvýšený tarifný plat podľa § 7 ods.7 a 8 zákona č. 553/2003 Z. z, príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, osobný príplatok, príplatok za zmennosť, príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu, príplatok za prácu vo sviatok, plat a príplatok za prácu nadčas, príplatok za triedneho učiteľa, príplatok za uvádzajúceho a za začínajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok za profesijný rozvoj.
- b) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:
 - 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- c) Príplatok za profesijný rozvoj 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.
- d) Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- e) Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- f) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- g) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- h) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

- i) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
- j) 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.

Článok 10

Výplata platu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 13. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky na DDP iba na základe uzatvorenej dohody o zrážkach zo mzdy.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky zo mzdy zamestnancom, ktorí sú členmi odborovej organizácie na členské príspevky OZ KOVO.
- 5) Zamestnávateľ prizná nepedagogickému zamestnancovi tarifný plat podľa najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil a najvyššieho platového stupňa, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
- 6) Na základe KZVS sa základná stupnica platových taríf zvýši od 1. januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o ďalších 10%. Platové tarify pedagogických zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10% a od 1. septembra 2023 o ďalších 12%.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 11

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 ZP a v sume jedného funkčného platu zamestnanca .

4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok vo výške 2,5% z objemu zúčtovaného platu po uplynutí skúšobnej doby.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

2) O určení pracovnej doby rozhoduje zamestnávateľ na základe príkazu riaditeľa školy a po odsúhlasení odborovým orgánom.

3) Ak tehotná žena alebo zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov požiadajú o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného

času, je zamestnávateľ povinný tejto žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

4) Prácu nadčas je zamestnávateľ oprávnený nariadiť len za podmienok určených ZP, pričom podmienky a rozsah práce nadčas prerokuje s príslušným odborovým orgánom.

6) Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci:

- pred zaradením na nočnú prácu
- pravidelne podľa potreby najmenej 1x za rok
- kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce

7) Do práce nadčas sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno.

8) Na základe novelizácie Zák.č.138/2019 Z. z. v znení Zák.č.414/2021, § 7, odst.4 a nerovnomerného pridelenia vyučovacej povinnosti sa táto bude počítať vždy za dva týždne (párný a nepárny týždeň).

9) Na základe Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci s účinnosťou poslednej novely od 1. 8. 2019 je zamestnávateľ povinný zabezpečiť pracovné podmienky zamestnancov tak, aby nebola prekračovaná únosná tepelná záťaž na pracoviskách počas dní, keď teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni presahuje 30°C, t. j. zabezpečiť na pracovisku optimálne mikroklimatické podmienky. Preto zamestnávateľ v termíne od 1. júna do 31. augusta pri splnení tejto podmienky skráti pracovnú dobu o jednu hodinu.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

1) Základná výmera dovolenky u nepedagogických pracovníkov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

2) Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods.3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.

3) Zamestnávateľ umožní čerpať dovolenku na zotavenie zamestnancom aj počas školského roka, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody SOŠ technickej Čadca.

4) Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti osamelého zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa do 10 rokov, poskytne 1 deň pracovného voľna v mesiaci bez náhrady mzdy.

Tretia časť

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 od. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (nevzniká 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 dodatku, 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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

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 kolektívnej zmluvy 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 sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 4 ZP).

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 sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť jej:

- použitie telefónnej linky,
- priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno (§ 136 a § 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom odborovej organizácie na zabezpečenie jej činnosti a poslanca v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania a 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 predpisov a pravidiel o BOZP
- Vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
- Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
- Zavedenie pružného pracovného času
- Určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien
- Určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času
- Určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedlo
- Odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni
- Určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
- Prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok
- Na určenie hromadného čerpania dovolenky
- Zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien
- Vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje náhrada jeho funkčného platu
- Výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
- Určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia podľa zákona o sociálnom fonde

b) Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- Ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov
- O dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa
- O pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
- O možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas

- Pri hromadnom prepúšťaní písomne informovať o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- O výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
- O pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci
- Zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor a hospodárske a štatistické výkazy
- O opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP.

c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- Opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
- Opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu
- Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom
- Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času
- Zavedenie pružného pracovného času
- Nariadenia práce v dňoch prac. pokoja
- Organizáciu práce v noci
- Dočasné prerušenie výkonu práce
- Rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
- Stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci
- Rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, okrem súťaží a prehliadok organizovaných školou
- Opatrenie zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie
- Opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
- Požadovanú náhradu škody od zamestnanca
- Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania
- Stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť
- Zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
- Rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
- Organizačné zmeny, za ktoré sa považuje 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

d) Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov

vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady

- podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,
- vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

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) Informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3) Prizývať na svoje zasadnutia zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- 4) Písomne informovať zamestnávateľa o personálnom zložení členov výboru ZO vrátane bezodkladnej informovanosti o personálnych zmenách.

Článok 21

Ochrana práce

- 1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov o BOZP povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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 bude:
 - a) Zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP.
 - b) Pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie.
 - c) Zaraďovať zamestnancov na prácu na pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP.
 - d) Kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií.
 - e) Zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu.
 - f) Zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly.
 - g) Uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP.

- h) Vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a programu jej realizácie.
- i) Vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti.
- j) Odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti.
- k) Poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv.
- l) Tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi.
- m) Vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 22

Kontrola v oblasti BOZP

- 1) Odborová organizácia má právo 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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne na ich vyšetrovaní,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s Nariadením vlády SR č. 395/2006 v znení neskorších predpisov Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca 1 krát za dva roky.
- b) Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c) Prispievať na rekreáciu zamestnancov (§ 152a ZP).

- d) Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu v období od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).
- e) Ak má zamestnávateľ dôvodné podozrenie, že došlo k zmene zdravotnej spôsobilosti zamestnanca, vyzve ho, aby v lehote do 90 dní preukázal svoju zdravotnú spôsobilosť. Pri nepreukázaní zdravotnej spôsobilosti zamestnávateľ postupuje rovnako ako pri strate zdravotnej spôsobilosti. Náklady priamo spojené s preukazovaním zdravotnej spôsobilosti uhrádza zamestnávateľ.

Článok 24

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov na jedno hlavné jedlo.
- 5) Zamestnávateľ môže umožniť stravovanie zamestnancom aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú na dôchodku.

Článok 25

Starostlivosť a kvalifikácia

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov a zmluvy.
- 3) Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo iných racionalizačných opatreniach.
- 4) Zamestnávateľ je povinný vypracovať program kontinuálneho vzdelávania.

5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi 5 dní pracovného voľna na ďalšie vzdelávanie v závislosti od vypracovaného programu kontinuálneho vzdelávania za podmienok ustanovených Zák. č.138/2019 Z. z.

Článok 26

Sociálny fond

1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje tak, že celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1%,
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,5%,
- zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2) Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť KZ a sú uvedené v prílohe č.2.

Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

1) Plnenie KZ budú zmluvné strany polročne vyhodnocovať na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek strana požiadať o jej zmenu alebo doplnenie.

2) KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Uzatvára sa na rok 2023, účinnosť nadobúda 1. januára 2023 a končí 31. decembra 2023.

3) Táto KZ je vyhotovená v troch origináloch, z ktorých dva dostane zamestnávateľ a jeden odborová organizácia.

4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Čadci dňa 02. 12. 2022

.....
Ing. František Kajánek
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
Mária Stachová
ZO OZ KOVO

Príloha č. 1

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

Základná organizácia OZ KOVO pri Strednej odbornej škole technickej, so sídlom Okružná 693, 022 01 Čadca, na základe uznesenia výborovej schôdze zo dňa 21. 11. 2022 splnomocňuje týmto p. Máriu Stachovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v kolektívnom vyjednávaní až do uzatvorenia a podpisu kolektívnej zmluvy na rok 2023.

.....
za výbor ZO OZ KOVO

Plnomocenstvo prijímam.

.....
Mária Stachová

V Čadci 21. 11. 2022

