

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2024

uzatvorená medzi

Z O O Z K O V O Spojená škola
Medzilaborce

a

Spojená škola, Duchnovičova 506, Medzilaborce

Táto kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bola uzatvorená medzi ZO OZ KOVO Spojená škola v Medzilaborciach a Spojenou školou v Medzilaborciach. Základná organizácia ZO OZ KOVO pri Spojenej škole v Medzilaborciach združuje členov odborového zväzu, ktorí sú zamestnancami Spojenej školy, Duchnovičova 506, v Medzilaborciach.

V mene Spojenej školy v Medzilaborciach Kolektívnu zmluvu prerokovala a uzatvorila Mgr. Savčaková Jarmila, riaditeľka Spojenej školy v Medzilaborciach.

Za ZO OZ KOVO Spojenej školy v Medzilaborciach Kolektívnu zmluvu prerokoval a uzatvoril Mgr. Lukačík Pavel, predseda ZO.

Táto kolektívna zmluva platí na dobu od 02.01.2024 do 31.12.2024.

Zmluvné strany sa pre dobu od 02.01.2024 do 31.12.2024 dohodli na týchto vzájomných vzťahoch.

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. 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 Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2024 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
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 kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky

v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3. KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom 2. január 2024 a končí sa dňom 31. december 2024, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

4. KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

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

2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2024. 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 účinnosti, t.j. do 31.12.2029.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní 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. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP

Článok 7

Obdobie sociálneho zmieru a jeho porušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4.ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluka, 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 SR a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ju nespochybňovať.

Článok 8

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ.

Článok 9

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z ich strán a zo strany zamestnávateľa.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov riaditeľku školy za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Článok 10

Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii bezplatne miestnosť, vrátane jej vybavenia, údržby a prevádzky a iných služieb napr. telefón.
2. Pre služobné návštevy odborovej organizácie platia pri vstupe do priestorov zamestnávateľa rovnaké predpisy ako pre jeho služobné návštevy.

Článok 11

Ochrana pracovných miest

Kumulácia a rušenie pracovných miest :

1. O kumulácii, rušení alebo vytváraní nových pracovných miest bude informovaný aj príslušný odborový orgán.

Článok 12

Pracovné cesty

Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na čas nevyhnutne potrebný na pracovnú cestu. Preložiť zamestnanca do iného mesta výkonu práce môže zamestnávateľ len so súhlasom zamestnanca.

Článok 13

Pracovné podmienky

1. Pri posudzovaní práce mužov a žien nesmie byť nikto znevýhodnený pri pracovných podmienkach, pri odmeňovaní, pri prijímaní alebo prepúšťaní z práce.
2. Záväznú sú obmedzenia výkonu práce a pracovných podmienok stanovené pracovnoprávnymi, bezpečnostnými a hygienickými predpismi.
3. Zamestnávateľ je povinný vytvárať vhodné pracovné podmienky pre zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou z dôvodu doterajšieho výkonu práce u zamestnávateľa.

Článok 14

Kvalifikácia, rekvalifikácia

1. Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancovi štúdium alebo školenie z dôvodu zvýšenia kvalifikácie a uzavrieť s ním za týmto účelom písomnú dohodu v týchto prípadoch :

- a/ ak ide o zvýšenie kvalifikácie zamestnanca využiteľnej pre potrebu zamestnávateľa,
- b/ ak ide o zvýšenie kvalifikácie z dôvodu zmeny pracovného pomeru pre postihnutých zamestnancov nemocou z povolania alebo pracovným úrazom,
- c/ ak ide o zvýšenie kvalifikácie pre potrebu zamestnanca a nebránia v tom prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa,
- d/ ak ide o získanie či zvýšenie kvalifikácie odborového funkcionára, využívanej pre obhajovanie oprávnených záujmov kolektívu zamestnancov.

V prípadoch a), b), d) poskytuje zamestnávateľ náhradu mzdy a ostatných dohodnutých nákladov spojených so štúdiom alebo školením.

Ak ide o zvýšenie kvalifikácie podľa písm. c) zamestnávateľ uvoľní zamestnanca na čas nevyhnutne potrebný pre štúdium bez nároku na mzdu. Výdavky spojené so štúdiom alebo školením si hradí zamestnanec sám pokiaľ sa nedohodnú inak.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť rekvalifikáciu zamestnancov pre potrebu zamestnávateľa, pričom hradí náklady zamestnávateľ.

3. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.

Článok 15

Ukončenie pracovného pomeru

Pracovný pomer možno ukončiť jedine zákonom stanovenými spôsobmi. Pri výbere každého zamestnanca z celkového počtu, ktorému bude daná výpoveď z dôvodu organizačných zmien je zamestnávateľ povinný podľa tejto KZ postupovať nasledovným spôsobom :

a/ Zoznam uvoľnených zamestnancov predloží príslušný vedúci zamestnanec zamestnávateľa odborovej organizácii minimálne 2 týždne pred doručením výpovede zamestnancovi.

b/ Odborový orgán má právo námietky voči prepusteniu každého zamestnanca.

c/ Akékoľvek záväzky zamestnanca voči zamestnávateľovi budú upravené písomnou dohodou.

d/ Zamestnávateľ pri uplatňovaní výpovede podľa § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP bude výpoveď posudzovať podľa týchto kritérií :

1. kvalita práce
2. kvalifikácia pracovníka
3. dĺžka zamestnania v organizácii
4. preddôchodkový vek

e/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu.

f/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 16

Pracovnoprávna oblasť

Pracovný čas :

1. Pracovný čas zamestnanca je najviac 37,5 hodiny týždenne.
2. Pružný pracovný čas možno uplatniť po dohode s odborovou organizáciou. Pri zmene režimu na normálny pracovný čas musí u jednotlivých zamestnancov zamestnávateľ dodržiavať trojdennú oznamovaciu povinnosť.
3. Zamestnávateľ môže na návrh zamestnanca, ak im v tom nebránia vážne prevádzkové dôvody dohodnúť s ním kratší pracovný čas.
4. Nariadiť prácu nadčas môže zamestnávateľ len v prípadoch uvedených v ZP.

Článok 17

Pracovný poriadok

1 Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po dohode s odborovou organizáciou, v ktorom budú v súlade s pracovnoprávnymi predpismi uvedené niektoré ustanovenia ZP podľa špecifických podmienok Spojenej školy.

Článok 18

Dovolenka a pracovné voľno

Dovolenka :

Základná výmera dovolenky zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši vek 33 rokov. Dovolenka učiteľov, vrátane riaditeľky Spojenej školy, jej zástupcov a majstrov odborného výcviku je 9 týždňov v kalendárnom roku.

Zamestnanec je povinný čerpať dovolenku a náhradne voľno, ktoré mu vzniklo, podľa vopred schváleného plánu čerpania dovoleniek medzi ZO OZ KOVO a vedením Spojenej školy vid'. príloha 3.

1. V období školského vyučovania môže riaditeľ školy poskytnúť žiakom zo závažných dôvodov, najmä organizačných a prevádzkových, najviac päť dní voľna. Počas týchto udelených dní riaditeľského voľna riaditeľka školy prideli pedagogickým zamestnancom prácu mimo pracoviska zameranú predovšetkým na samo štúdium.

2. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2024 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Pracovné voľno :

- pri úmrtí rodinného príslušníka pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
- pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,
- presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,

Článok 19

Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ umožní preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnancov
 - u zamestnancov vo veku 18-35 rokov najmenej 1 krát za 3 roky trvania pracovného pomeru.
 - zamestnancov vo veku 36 a viac rokov najmenej 1 krát za 2 roky trvania pracovného pomeru.

Týmto nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť prehliadky stavu zamestnancov, ktoré pre nich vyplývajú ako povinnosť zo zákona.

Článok 20

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
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 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 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 zo sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume určenej rozpočtom SF na rok 2024.
5. Zamestnávateľ môže v čase práce home office zamestnancovi poskytnúť aj príspevok na stravovanie vo výške 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.

Článok 21

Ostatné sociálne služby

1. Zamestnávateľ umožní predaj vybraného materiálu, výrobkov a služieb zamestnancom za zvýhodnené ceny. (viď smernica 2/2016 Podnikateľská činnosť)
2. Zamestnávateľ poskytne verejný oznam o predaji a možnosti práva prednostnej kúpy zamestnancom v prípade predaja hmotného majetku, pričom postupuje v súlade so zákonom 278/1993 Z. z. o správe majetku, paragraf 8. Konkrétne podmienky predaja stanoví zamestnávateľ.
3. Odborová organizácia poskytne členom ZO pri narodení dieťaťa darček v hodnote 30 € .
4. Odborová organizácia poskytne pri dlhodobej nemoci členovi ZO /viac ako 1 mesiac/ vitamínový balíček v hodnote 10 € pri návšteve nemocného maximálne 1 x štvrt'ročne.
5. Odborová organizácia poskytne členom ZO pri jubileách 50 a 60 rokov darček v hodnote 50 €.

Článok 22

Odmeňovanie zamestnancov pri životných jubileách

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za :

- a/ kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b/ splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c/ pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
- d/ pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
- e/ poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi, vrátane jej výšky písomne zdôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Rozhodujúcimi kritériami na určenie výšky odmeny sú: splnenie konkrétnej úlohy určenej riaditeľkou Spojenej školy, efektívne a hospodárne využívanie rozpočtových prostriedkov, úroveň mimoškolskej výchovy, starostlivosť o kabinety, dozor pri exkurziách, organizovanie účasti žiakov na súťažiach, krátkodobé zastupovanie neprítomného zamestnanca, u odmien podľa písm. c), d) dlhodobý kvalitný výkon práce, počet odpracovaných rokov v Spojenej škole, angažovanosť.

Odmena bude zamestnancovi vyplatená do troch mesiacov od dovŕšenia jubilea podľa finančných možností.

Článok 23

Príplatky a náhrady

1. Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca je v období od 1. do 3. dňa dočasnej práceneschopnosti 35% a od 4. do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 65% vymeriavacieho základu (z.462/2003 Z. z. §8 ods.2 - Zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov)

Článok 24

Platové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov sa bude dôsledne realizovať podľa zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov.

Článok 25

Výplata platu

1. Plat sa vypláca zamestnancom v eurách. Na žiadosť zamestnanca je zamestnávateľ povinný poukazovať čiastku určenú zamestnancom na jeho účet v peňažnom ústave.

Článok 26

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z KZVS

1. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné ak splňa podmienky stanovené v § 76 Zákonníka práce.
2. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo požiadať o vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.

Článok 27

Zrážky odborových príspevkov

1. Zamestnávateľ zabezpečí zrážanie odborových príspevkov z plátov zamestnancov - členov odborov a to na základe dohôd o zrážkach z platu.

Článok 28

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146-147 ZP a zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. - Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa zaväzuje vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a/ znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov,
 - b/ pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú platné Pokyny k ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci, ktoré sú súčasťou vnútorného poriadku školy,
 - c/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP tak vedúcich ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - d/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia.

Článok 29

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. 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.

Článok 30

Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a ďalšieho prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z.. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn :

a/ povinného prídeltu vo výške 1% zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, pričom v roku 2024 je povinný prídelt sociálneho fondu 1 % (KZVS čl. II. ods. 7 písm. a/),

b/ ďalšieho prídeltu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške 0,20% zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (KZVS čl. II. ods. 7 písm. b/),

c/ ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľom do fondu).

Článok 31

Použitie fondu

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152 z 31.mája 1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a zákona č.595 / 2003 Z. z.. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR č.315 /2019 Z .z. a zákona č.591/2007 NR SR.

2. Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa platí rozpočet sociálneho fondu dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č.2 tejto KZ.

Článok 32

Závěrečné ustanovenia

1. Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exempláre.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
4. Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán
5. Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
7. Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Medzilaborciach 02.01.2024

.....
Mgr. Pavel Lukačik
predseda ZO OZ KOVO
pri Spojenej škole
Medzilaborce

.....
Mgr. Jarmila Savčaková
riaditeľka Spojenej školy
Medzilaborce

Prílohy KZ:

Príloha č. 1 : Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky

Príloha č. 2 : Rozpočet sociálneho fondu

Príloha č. 3 : Plán čerpania dovoleníek

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky:

Časť I. Záväzky zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, najmä:

a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 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 a 9 ZP)
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a 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 € (§ 191 ods. 4 ZP)
 - rozsah zodpovedností zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)
 - vydanie organizačného poriadku zamestnávateľa
 - vydanie plánu profesijného rozvoja
 - úväzky učiteľov na šk. rok 2023/2024

c) umožniť odborovej organizácii vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP),

Časť II.

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

3. Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §146-147 ZP a zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších úprav a predpisov sa zaväzuje vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a/ znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov,
 - b/ zabezpečovať vybavenosť pracovísk prostriedkami BOZP podľa príslušných nariadení vlády pre vytváranie nezávadného pracovného prostredia,
 - c/ zabezpečovať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov. Správu prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko,
 - d/ informovať odborovú organizáciu o vývoji pracovnej neschopnosti z dôvodov pracovných úrazov. Odborová organizácia bude sledovať plnenie tejto úlohy vo vlastnom záujme,
 - e/ plnenie úloh v oblasti BOZP bude zamestnávateľ považovať za jedno z kritérií určenia príplatku za riadenie u vedúcich zamestnancov,
 - f/ v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci zamestnávateľ bude postupovať v zmysle §§ 146-147 ZP, pričom ostáva nedotknutá právomoc odborovej organizácie v oblasti kontroly vymedzená §149 ZP a § 29 zákona o BOZP,
 - g/ pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú platné Pokyny k ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci, ktoré sú súčasťou vnútorného poriadku školy, zariadenia – školského poriadku,
 - h/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP tak vedúcich ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - i/ zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktoré by boli v rozpore

s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
j/ neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje jeho zdravie alebo život alebo iných osôb,
k/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia.

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 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 ich sami vyšetrovať,
 - c/ požadovať od zamestnávateľa na základe pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
 - d/ zúčastňovať sa na rokovaníach 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.

Príloha č. 2

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa poskytuje odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

/3/ finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú. SK19 8180 0000 0070 0051 5735 v Štátnej pokladnici. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

/5/Príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie pri realizácii kolektívneho vyjednávania je 0,20% so súhrn funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

/6/Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/7/Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Vladislav Kvaska LL.M.

DODATOK č.1
ku Kolektívnej zmluve na rok 2022

Článok 15 a

Pracovný pomer na dobu určitú

V súlade s § 48 odst.(4) písmena d) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších zmien a predpisov, ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len pre kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v rámci projektov financovaných z Európskych sociálnych fondov.

V Medzilaborciach 02 .01. 2024

.....
Mgr. Pavel Lukačik
predseda ZO OZ KOVO
pri Spojenej škole
Medzilaborce

.....
Mgr. Jarmila Savčaková
riaditeľka Spojenej školy
Medzilaborce

