

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2022**

uzatvorená medzi

**Vedením Strednej odbornej školy v Žarnovici  
zastúpeným riaditeľom**

***Ing. Marekom Rybárom***

**a**

**Základnou organizáciou ODBOROVÉHO ZVÄZU DREVO, LESY,  
VODA pri Strednej odbornej škole v Žarnovici  
zastúpenou predsedom**

***Mgr. Ratiborom Kopčákom***

Táto zmluva je platná od dňa jej podpísania.

## **OBSAH:**

### **ČASŤ I.**

**Úvodné ustanovenia** 3

### **ČASŤ II.**

**Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami** 3

### **ČASŤ III.**

**Pracovnoprávne vzťahy** 6

### **ČASŤ IV.**

**Odmeňovanie zamestnancov** 14

### **ČASŤ V.**

**Starostlivosť o zamestnancov** 16

### **ČASŤ VI.**

**Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci** 18

### **ČASŤ VII.**

**Záverečné ustanovenia** 20

# **ČASŤ I.**

## **Úvodné ustanovenia**

### **Článok 1**

Táto podniková kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov ( ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), vychádza najmä zo Zákonníka práce, Zákona o výkone práce vo verejnom záujme, Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Zákona o kolektívnom vyjednávaní a ďalších súvisiacich všeobecne záväzných právnych predpisov. Ďalej vychádza z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

# **ČASŤ II.**

## **Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami**

### **Článok 2**

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

### **Článok 3**

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

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

### **Článok 4**

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

- a) dôvody hromadného prepúšťania, opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania ( § 73 ZP ),
- b) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času ( § 90 ZP ),
- c) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja ( § 94 ZP ),
- d) výkon práce nadčas nad ustanovenú hranicu 150 hodín ( § 97 ZP ),
- e) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie ( §§ 153,154,155 ZP ),

- f) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov ( § 159 ZP ),
- g) zamestnávateľ prerokuje každú náhradu škody spôsobenej zamestnancom,
- h) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnanec utrpel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania ( § 198 ZP ),
- i) podľa § 237, ods. 2 ZP :
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- m) neospravedlnené zameškanie práce ( § 144 ods. a ZP ).

## Článok 5

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

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

## Článok 6

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

## Článok 7

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

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

## Článok 8

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

## Článok 9

Zamestnávateľ umožní účasť odborového orgánu na rokovaní porád vedenia pri prerokovaní otázok, o ktorých v zmysle Zákonníka práce odborový orgán rozhoduje a vyjadruje sa k nim, informácie z porady vedenia bude podávať závodnému výboru ZO jeho predseda, ktorý sa týchto porád zúčastňuje.

## Článok 10

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

## Článok 11

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

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

- e) umožní, aby odborová organizácia umiestnila na svoje náklady v priestoroch zamestnávateľa svoje informačné nástenky, na miestach určených k tomu vzájomnou dohodou.

## **Článok 12**

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

### **Za takéto sa považujú:**

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

## **Článok 13**

### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

## **ČASŤ III**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

## **Článok 14**

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

## **Článok 15**

Pracovné zmluvy s pracovníkmi, ktorí začali poberať starobný dôchodok uzatvárať, po vzájomnej dohode, na dobu určitú.

## **Článok 16**

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

## **Článok 17**

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

## **Článok 18**

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

## **Článok 19**

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

## **Článok 20**

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

## **Článok 21**

### **Záväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto zmluvy dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 21 tejto zmluvy.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

## **Článok 22**

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

## **Článok 23**

### **Vznik a zmeny pracovného pomeru**

1. Vznik a zmeny pracovného pomeru sa uskutočňujú v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP.  
Zamestnávateľ uzatvorí najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania písomnú pracovnú zmluvu (§ 42 a 43 ZP). Súčasne ho oboznámi s platnou KZ, pracovným poriadkom, platovým zaradením a ďalšími platovými nárokmi (§ 47 ZP).
  - a) Zmena pracovnej zmluvy zamestnanca sa vykoná písomne po dohode so zamestnancom (§ 54 ZP).
  - b) Skončenie pracovného pomeru sa riadi príslušnými ustanoveniami ZP (§§ 59 – 73).
  - c) V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c). (§ 60, ods. 2 ZP).
2. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:
  - a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika,
  - b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
  - c) deň nástupu do práce,
  - d) platové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.
3. Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenie kolektívnej zmluvy, inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona (§ 43 ods. 3 ZP).

## **Článok 24**

Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer:

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

Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci atď. (§ 47 ods. 1 písm. a, b, ods. 2, 4 ZP).

## **Článok 25**

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



## Článok 26

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

- a) najmenej s 10 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
- b) najmenej s 10% zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,
- c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.

1. Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o:
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
  - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
  - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
2. V prípade hromadného prepúšťania je zamestnávateľ povinný uprednostniť ukončenie pracovného pomeru dohodou.

## Článok 27

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

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

## Článok 28

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

## Článok 29

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

### **Článok 30** **Odstupné (§ 76 ZP)**

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
  
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume :
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

### **Článok 31** **Odchodné (§ 76 a ZP)**

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
  
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
  - a) „Zamestnancovi, ktorý odpracoval v SOŠ Žarnovica (prípadne u jeho právneho predchodcu SOUd Žarnovica) viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov, patrí odchodné vo výške dvoch priemerných zárobkov. „

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

### **Článok 32**

#### **Podmienky zamestnania**

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

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

### **Článok 33**

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

### **Článok 34**

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

### **Článok 35**

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

### **Článok 36**

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

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

## Článok 37

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

## Článok 38

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

Za prácu nadčas sa považuje práca pedagogického zamestnanca ak pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno – vzdelávaciu činnosť na lyžiarskom výcviku a to od 15.00 - 22.00 hod., tj. 7 hodín práce nadčas. Čas od 22.00 hod. do 6.00 hod. sa považuje za pracovnú pohotovosť. Za týždeň lyžiarskeho výcviku sa považuje 8 hod. pracovnej pohotovosti pedagogického zamestnanca.

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

## Článok 39

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom mzdové zvýhodnenia ustanovené touto kolektívnou zmluvou nasledovne :

1. Mzdové zvýhodnenie za hodinu práce nadčas vo výške 30 % priemerného hodinového zárobku zamestnanca a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Mzdové zvýhodnenie za hodinu práce vo sviatok vo výške 100% priemerného hodinového zárobku zamestnanca. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna. V tomto prípade príplatok za prácu vo sviatok zamestnancovi nepatrí.
3. Mzdové zvýhodnenie za hodinu práce v noci vo výške 25 % priemerného hodinového zárobku zamestnanca.
4. Mzdové zvýhodnenie za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu vo výške 30 % priemerného hodinového zárobku zamestnanca.
5. Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
6. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti.
  - a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja
  - b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

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

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

#### **Článok 40**

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

#### **Článok 41**

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

#### **Článok 42**

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

#### **Článok 43**

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

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

**(§ 103 ods. 3 Zákonníka práce.)**

#### **Článok 44**

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

#### **Článok 45**

Zamestnávateľ v zmysle § 37 zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Vyhlášky MZ SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach a ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci počas teplého obdobia roka bude v prípade nepriaznivých klimatických podmienok rokovať s odborovou organizáciou o prijatí potrebných opatrení na

úpravu pracovného času. Rokovanie môže byť vyvolané tak zo strany zamestnávateľa ako aj zo strany odborovej organizácie a to najmä na základe nameraných hodnôt prípustnej operatívnej teploty 28° C. Zamestnávateľ v tomto prípade môže rozhodnúť, že skráti pobyt zamestnancov na pracoviskách primeraným skrátením pracovnej doby v zmysle § 142 ods. 3 ZP.

#### Článok 46

Za každú neospravedlненú zameškanú zmenu / pracovný deň / môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni v súlade s § 109 ods. 3 ZP. O tom, či ide o neospravedlненé zameškanie rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom ( § 144a , ZP ).

#### Článok 47

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

#### Článok 48

##### Zvyšovanie kvalifikácie (§ 140 )

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

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

### ČASŤ IV.

#### Odmeňovanie zamestnancov

#### Článok 49

1. Zamestnancom prináleží plat v zmysle zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľův vysokých škol a výzkumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. jala 2022 o 3 %. Zmluvné strany se zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.
- 3.

## **Článok 50**

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. januára 2021 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2021, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2022 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

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

## **Článok 51**

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

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

## **Článok 52**

### **Zamestnancom prináleží za vykonanú prácu plat podľa tejto zmluvy**

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

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

### **Článok 53**

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

### **Článok 54**

**Zamestnanci sú povinní najmä :**

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

### **Článok 55**

#### **Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu**

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

### **Článok 56**

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

## **ČASŤ V.**

### **Starostlivosť o zamestnancov**

#### **Článok 57**

##### **Zdravotnícka starostlivosť**

**Zamestnávateľ sa zaväzuje:**



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

### **Článok 58**

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

### **Článok 59**

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

### **Článok 60**

#### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

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

### **Článok 61**

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

### **Článok 62**

**Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:**

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

### **Článok 63**

**Použitie prostriedkov sociálneho fondu bude nasledovné :**

- a) na služby využívané zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily vo výške 30 % povinného prídelu
- b) športové akcie – 20%
- c) príspevkov na zabezpečenie spoločných akcií – 30%

- d) ostatná sociálna politika – 20%
- e) /príspevok na zabezpečenie spoločných akcií organizácie : koniec kalendárneho roka, koniec školského roka, Deň učiteľov – do výšky 16,60 € /zamestnanec./

## Článok 64

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

- |  |             |
|--|-------------|
| a) pri vlastnej svadbe   | 2 dni       |
| b) svadba dieťaťa alebo rodiča   | 1 deň       |
| c) pri úmrtí manžela/ky, druha/žky, dieťaťa  | 3 dni       |
| d) pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca a súrodencov manžela/ky, ako i manžela/ky súrodenca  | 2 dni       |
| e) pri úmrtí inej osoby, pokiaľ žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti a na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca alebo jeho manželky  | 1 deň       |
| f) ak pracovník obstaráva pohreb osôb podľa bodu e)  | 2 dni       |
| g) členom delegácie, ktorú určí ZV ZO OZ DLV po dohode so zamestnávateľom na pohreb spolupracovníka – nevyhnutne potrebný čas  |             |
| h) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, keď toto nie je možné uskutočniť v mimopracovnom čase, na nevyhnutne potrebný čas, maximálne   | 7 dní ročne |
| i) pri narodení dieťaťa - zamestnancovi na prevoz matky dieťaťa do zdrav. zariadenia a späť  | 1 deň       |
| j) sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení, keď nie je nárok na podporu pri ošetrovaní, na nevyhnutne nutnú dobu, maximálne   | 7 dní ročne |
| k) pri sťahovaní zamestnanca v rámci vlastnej obce   | 1 deň       |
| do inej obce   | 2 dni       |
| l) pracovníčke starajúcej sa o dieťa mladšie ako 10 rokov a pracovníkovi, o dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušného orgánu poskytne zamestnávateľ náhradu platu v rozsahu 1 deň za 2 mesiace, za podmienky odpracovania aspoň 30 dní v období 2 predchádzajúcich mesiacov |             |
| m) pri darovaní krvi najmenej za čas cesty na odber, za čas odboru, cesty späť a zotavenia po odbere, v zmysle ustanovenia § 138 ZP  |             |
| n) zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 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   | 1 deň       |

## ČASŤ VI.

### Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

## Článok 65

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

## Článok 66

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

## Článok 67

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

## Článok 68

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

## Článok 69

- a) Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odbornej kontroly nad stavom bezpečnosti a zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon ( § 22 a § 136 ZP).
- b) Zamestnávateľ zabezpečí vykonanie opatrení na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce.
- c) Zamestnávateľ zabezpečí, aby pracovisko, stroje, zariadenia, náradie, nástroje, materiály, pracovné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie pri práci.
- d) Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov v prípade, že nie je možné technickými prostriedkami odstrániť ohrozenie zamestnanca. Zamestnávateľ bude vyžadovať a kontrolovať ich účelné používanie a zabezpečí ich udržiavanie vo funkčnom stave, zamestnancom poskytne i prostriedky a ochranné nápoje, ak to vyplýva z povahy práce.
- e) Zamestnávateľ určí zamestnancom bezpečné pracovné postupy a oboznámi ich s ohrozeniami, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, poučí ich ako sa proti nim majú chrániť a oboznámi ich o opatreniach, ktoré vykonal na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci.
- f) Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa osobitných predpisov.
- g) Zamestnávateľ zabezpečí kvalitatívne a kvantitatívne zisťovanie zdraviu škodlivých faktorov životného a pracovného prostredia, ktoré používajú pri svojej činnosti alebo ktoré pri ich činnosti vznikajú a ktorých výskyt a prípustné hodnoty sú upravené osobitnými predpismi ( § 12 písm. c zákona č. 272/1994 Z. z.).
- h) Zamestnávateľ určí postup pre prípad vzniku poškodenia zdravia vrátane organizácie prvej pomoci a oboznámi s ním zamestnancov. Za týmto účelom zabezpečí vyškolenie zamestnancov v poskytovaní prvej pomoci tak, aby vo výrobných organizáciách bolo

vyškolených najmenej 10% zamestnancov z celkového počtu zamestnancov (v ostatných organizáciách vyškolí 5% zamestnancov z celkového počtu zamestnancov).

- i) Zamestnávateľ zamestnancov riadne a preukázateľne oboznámi s predpismi, pokynmi a pravidlami na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci, overí ich znalosti z týchto predpisov a bude vyžadovať a kontrolovať ich plnenie.
- j) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 10 zamestnancov na návrh ZV OZ vymenuje zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci tak, aby jeden zástupca zamestnancov nezastupoval viac ako 20 zamestnancov, ak zamestnávateľ preukáže orgánom dozoru minimálny stupeň ohrozenia bezpečnosti a zdravia pri práci, môže byť jeden zástupca zamestnancov vymenovaný pre viac ako 20 zamestnancov, ale nie pre viac ako 100 zamestnancov.
- k) Zamestnávateľ zabezpečí zástupcom zamestnancov na plnenie úloh v oblasti bezpečnosti a zdravia pri práci potrebné školenie a vytvorí im podmienky na výkon ich funkcie.
- l) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a zdravia pri práci, ktorú budú tvoriť zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore pričom nadpolovičnú väčšinu budú tvoriť zástupcovia zamestnancov.
- m) Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov.
- n) Otázky bezpečnosti a zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonmi alebo inými všeobecne záväznými predpismi, upraví zamestnávateľ pravidlami a pokynmi.
- o) Zástupca zamestnancov nesmie byť za plnenie úloh podľa ods. 3 § 10 zákona č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zamestnávateľom znevýhodnený ani inak postihovaný.
- p) Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov zabezpečiť na plnenie úloh podľa ods. 3 § 10 zákona č. 330/1996 Z. z. školenie a vytvorí nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

## **ČASŤ VII. Záverečné ustanovenia**

### **Článok 70**

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

### **Článok 71 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy**

- a) Zmluva upravuje vzájomnú spoluprácu zmluvných strán a ustanovuje v rámci danom právnymi predpismi priaznivejšie alebo ďalšie pracovnoprávne, platové, sociálne a určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

- b) Zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vztahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na čiastočný úväzok. Zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- c) **Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom 1. januára 2022 a končí 31. decembra 2022 /stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.**

## **Článok 72**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovávajú túto zmluvu po dobu 5 rokov od ukončenia jej účinnosti, t.j. do **31.12.2028**

## **Článok 73**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

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

## **Článok 74**

### **Obdobie sociálneho mieru**

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

## **Článok 75**

### **Riešenie kolektívnych sporov**

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

## Článok 76

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

## Článok 77

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

## Článok 78

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

## Článok 79

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

## Článok 80

Táto kolektívna zmluva je platná pre zamestnancov SOŠ Žarnovica.

V Žarnovici, dňa 3.januára 2022

Za zamestnávateľa – SOŠ v Žarnovici

Ing. Marek Rybár  
riaditeľ SOŠ Žarnovica



Za ZO OZ DLV pri SOŠ v Žarnovici  
Mgr. Ratibor Kopčák  
predseda ZV ZO OZ DLV

