

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 20.12.2021

na rok 2022

medzi zmluvnými stranami:

ZO IOZ, SŠ SOŠs Kremnička 10, Banská Bystrica, IČO: 42195446,

ZO OZPŠaV, SŠ SPŠs Kremnička 10, Banská Bystrica, IČO: 42195446,

zastúpenými:

Mgr. Jozefom Pompurom - predsedom ZO IOZ, SŠ SOŠs Kremnička 10, B.B.,

Ing. Alenou Schmidtovou - predsedkyňou ZO OZPŠaV, SŠ SPŠs Kremnička 10, B.B.,

splnomocnencami na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie KZ podľa článku 2 stanov ZO

a

SPOJENOU ŠKOLOU, Kremnička 10, Banská Bystrica,

IČO: 42195446,

zastúpenou: **PaedDr. Milanom Ponickým**, riaditeľom SŠ, Kremnička 10, B. Bystrica.

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a podľa stanov IOZ.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou BBSK zo dňa 1.9.2011. 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 Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme „ZVPVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

Článok 2

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, na dohodu o pracovnej činnosti 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 2022** a končí **31. decembra 2022**.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy

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

2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

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

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

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 6

Príplatky a odmeny poskytované zamestnancom

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracujúcemu vo viac ako jednozmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 15,50 € v 2 zmennej prevádzke, 20 € v 3 zmennej alebo nepretržitej prevádzke (§ 13 OVZ).

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku, vo výške jedného funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) OVZ). Odmena pri dosiahnutí 60 rokov sa poskytne pri odpracovaní minimálne 5 rokov v Spojenej škole.

Článok 7

Výplata mzdy, preddavku mzdy, vyúčtovanie náhrad pri služobnej ceste a zrážky zo mzdy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvieť mzdu na osobné účty zamestnancov 10. deň v mesiaci tak, aby v uvedenom termíne mohli s peniazmi disponovať.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať mzdu počas pracovnej doby na pracovisku.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu preddavok na mzdu v dohodnutom termíne medzi výplatnými termínmi (§ 130 ods. 3 ZP).

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 8 ZP a § 131 ods. 7 ZP).

5. Zamestnávateľ na základe predložených písomných dokladov na vyúčtovanie pracovnej cesty uspokojí nároky zamestnanca v najbližšom výplatnom termíne, zaslaním

finančných prostriedkov na účet zamestnanca spolu s výplatou. V ojedinelých prípadoch realizuje úhradu v pokladni do 10 dní.

Článok 8

Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca v Spojenej škole trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca v Spojenej škole trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca v Spojenej škole trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca v Spojenej škole 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca v Spojenej škole trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca v Spojenej škole trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca v Spojenej škole trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca v Spojenej škole trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca v Spojenej škole trval najmenej dvadsať rokov.

3. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

4. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

5. Výška odchodného je:
 - jeden funkčný plat nad rozsah uvedený v § 76a odst. 1 ZP
6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných plátov.

Článok 9

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 minimálne 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Pri zamestnávateľskej zmluve s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou uzatvorenej do 31. decembra 2021, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná. 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.

Článok 10

Plátové tarify

Základná stupnica plátových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a plátových taríf pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie plátových 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

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZVS bod II. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2022 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách, v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ 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. Zamestnanec má v roku 2022 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 12

Pracovnoprávne vzťahy

1. V súlade s § 48 ods. 4 písm. g) Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu vykonávania týchto prác:

- učiteľ náboženskej výchovy,
- technik požiarnej a civilnej ochrany.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie, pracovné voľno.

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

2. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov, hlavných majstrov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

3. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 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.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

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 3 ods. 1 tejto KZ.

2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 3, ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2) 1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4, Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 331,94 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účely kolektívneho vyjednávania.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných 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 sťažnosti 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. 6 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

a) jednu miestnosť (bývalú zasadačku SŠ) o výmere 50 m², v ktorej budú pôsobiť výbory odborových organizácií, ktoré sú ich štatutárnym orgánom,

b) jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,

c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,

d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,

e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa, v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou Kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,

f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

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

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborových organizácií a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy a IOZ na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 6 dní v roku,
- členovia výboru ZO 3 dni v roku,
- členovia komisie BOZP 2 dni v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku,
- členovia vyšších orgánov OZ 10 dní v roku.

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článkov 14 a 15 tejto KZ.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernu 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 19

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 147 a § 6 zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje 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 je povinný za účelom zaistenia BOZP:

a) vykonávať opatrenia so zreteľom na okolnosti týkajúce sa práce v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, kontrolovať ich dodržiavanie,

c) zaraďovať zamestnancov na prácu a 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 závady, 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 program 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 života a zdravia, 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. Učiteľom TV, trénerom športových tried športovú obuv a tepláky - príspevok v hodnote 66,40 € raz za dva roky a športové tričko v hodnote do 15 € jedenkrát za rok,

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,

n) dbať o dôsledné dodržiavanie zákazu donášania a požívania alkoholických nápojov a omamných prostriedkov,

o) dbať o to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č. 377/2004 Z. z.

Článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu stavu 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 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 rokovaníach o otázkach BOZP.

3. O vykonaných opatreniach podľa písm. c) predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomenia orgán štátneho odborového dozoru nad bezpečnosťou práce.

4. 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. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 21

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a) umožniť vstupné a preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,

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,

d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.)

Článok 22

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.

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 zamestnancom v pracovnom pomere na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 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 umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku – za úhradu v plnej výške hodnoty jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na vysunutých pracoviskách za odpracovanú zmenu stravovacie kupóny. Poskytne tiež stravovacie kupóny zamestnancom vykonávajúcim prácu na príkaz organizácie počas sobôt, nedeľ a sviatkov a cez školské prázdniny.

Článok 23

Starostlivosť o bývanie

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

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

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.

Článok 25

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :

- a) povinným prídelením je vo výške 1%,
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05%,

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Štvrtá časť

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 26

Ostatné dojednania

1. V zimných mesiacoch pri práci, kde je zamestnanec vystavený pôsobeniu mrazu (práce v otvorených a nevyhriatych priestoroch) aspoň 4 hodiny a teplota klesla pod -5 °C, poskytne zamestnávateľ tomuto zamestnancovi 0,5 litra čaju na zmenu.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne zamestnancom priestory telocvične na jednu hodinu týždenne bez poplatku.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne zamestnancom práce v rámci praktického vyučovania do výšky 10 € ročne (bez materiálu).

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne dočasné ubytovanie v ŠI pre zamestnancov SŠ za poplatok 90 € mesačne (ak býva na izbe 1 osoba).

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne zamestnancom prepravu motorovým vozidlom (Peugeot, Citroen, KIA) za úhradu spotrebovaných PHM a aktuálnu mzdu vodiča mimo pracovnej doby. Zamestnanec tiež uhradí platbu – takzvané „mýtné“. Zamestnávateľ zapožičia zamestnancovi príviesny vozík za poplatok 5,00/deň €.

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a členom odborovej organizácie priestory (jedáleň, malú zasadačku, kinosálu) za účelom prenájmu na vlastné súkromné účely za úhradu vo výške režijných nákladov.

Piata časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany si dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Banskej Bystrici, dňa 20.12.2021

Mgr. Jozef Pompura – predseda ZO IOZ, SŠ SOŠs Kremnička 10, Banská Bystrica

Ing. Alena Schmidtová -predsedkyňa ZO OZPšaV, SŠ SPŠs Kremnička 10, B.Bystrica

PaedDr. Milan Ponický – riaditeľ Spojenej školy, Kremnička 10, Banská Bystrica