

Kolektívna zmluva medzi SOŠ strojníckou Bánovce nad Bebravou

a

zástupcami zamestnancov pri SOŠ strojníckej Bánovce nad Bebravou

Zmluvné strany:

SOŠ strojnícka Bánovce nad Bebravou, zastúpená Ing. Zuzanou Janíkovou, riaditeľkou

a

ZO OZ PŠaV, zastúpená Ing. Bohuslavom Kutišom, predsedom ZO

ZO SU OZ PŠaV, zastúpená Ing. Rastislavom Žakechom, predsedom ZO

ZO NŠO, zastúpená Mgr. Ľubomírom Chocinom, predsedom ZO

1 ZO NŠO, zastúpená Mgr. Petrom Bulíkom

Uzatvárajú podľa § 2 odstavec (3) písmeno a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov Podnikovú kolektívnu zmluvu na obdobie od 1.9.2024 do 31.12.2024

Prvá časť Základné ustanovenia

Článok I. Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Cieľom je zabezpečiť sociálno-ekonomický rozvoj zamestnávateľa, pracovné a sociálne potreby a záujmy zamestnancov, zlepšovať ich pracovné podmienky a životné podmienky, ktoré sú predpokladom riadneho výkonu práce a smerujú k úspešnému napĺňaniu poslania a hlavných úloh zamestnávateľa.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať a plniť ustanovenia kolektívnej zmluvy s cieľom zachovávať sociálny mier.
4. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania

Článok 2

Postavenie odborovej organizácie

1. Odborové organizácie sú právnické osoby, majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov odborových organizácií.
2. Odborové organizácie sú v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov oprávnené vystupovať v právnych vzťahoch. Predsedovia odborových organizácií sú splnomocnenci na kolektívne vyjednávanie a uzavretie kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ uznáva ako svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy odborové organizácie pôsobiace pri SOŠ strojníckej Bánovce nad Bebravou. Odborové organizácie pôsobiace pri SOŠ strojníckej Bánovce nad Bebravou, uznávajú zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Zákaz diskriminácie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu kolektívnej zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov a priamo alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Článok 4

Pôsobenie odborových organizácií u zamestnávateľa

1. Spolurozhodovanie je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pri ktorom na realizáciu určitého právneho úkonu alebo na prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou. Zamestnávateľ je povinný vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie, alebo rozhodnúť po dohode s ňou v prípadoch v ktorých to vyžaduje Zákonník práce.
2. Prerokovaním je výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa zohľadnilo aj stanovisko odborovej organizácie.

3. Informovaním je ústna informácia, alebo písomné odovzdanie podkladov odborovej organizácii, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov (§ 238 Zákonníka práce) a z tejto kolektívnej zmluvy.

Druhá časť

Starostlivosť o zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 Zákonníka práce zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke 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. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, poskytne zamestnávateľ prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút tak, aby táto prestávka nebola na začiatku a na konci zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času (§ 91 ods. 1 Zákonníka práce).
3. 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. Dovolenka pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
4. Čerpanie dovolenky (§110-117 Zákonníka práce) určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. V mesiacoch júl a august sú učitelia povinní vyčerpať najmenej päť týždňov dovolenky a ostatní zamestnanci najmenej dva týždne dovolenky.
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rámec ustanovený v § 76 odst.1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rámec ustanovený v § 76 odst.2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

6. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
7. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) Povinným prídelenom vo výške 1% a
 - b) Ďalším prídelenom vo výške 0,05 %Zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravujú Zásady tvorby a čerpania sociálneho Fondu. O použití sociálneho fondu spolurozhoduje zamestnávateľ s odborovými organizáciami. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii raz ročne písomnú informáciu o čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu.

Tretia časť

Spoločné a záverečné ustanovenia

Článok 1

Spoločné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude vykonané po skončení platnosti najneskôr do 15. marca nasledujúceho kalendárneho roka.
2. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Návrh na zmenu kolektívnej zmluvy sa označí ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a čísloje sa v poradí, v akom je uzavretý. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy rokovať do 30 dní odo dňa doručenia návrhu druhej zmluvnej strane.
3. Akékoľvek zmeny tejto kolektívnej zmluvy sú platné a účinné iba po podpísaní oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.
4. Zmluvné strany uchovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu piatich rokov od skončenia jej účinnosti.
5. Odborová organizácia oboznámi so znením tejto kolektívnej zmluvy primeraným spôsobom zamestnancov zamestnávateľa a to do 15 dní od jej podpísania.
6. Zamestnávateľ oboznámi s touto kolektívnou zmluvou novoprijatých zamestnancov pri nástupe do zamestnania v súlade s § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 2 Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je podpísaná v piatich vyhotoveniach, z ktorých každá má platnosť originálu.
2. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca účinnosť Kolektívna zmluva za predchádzajúci rok.
3. Kolektívna zmluva sa uzaviera na obdobie do 31. decembra 2024. V prípade, že do tohto času nebude uzavretá nová kolektívna zmluva, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzavretia novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 30. júna 2025, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
4. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

V Bánovciach nad Bebravou 4.9.2024

Za SOŠ strojnícku Ing. Zuzana Janíková, riaditeľka

Za ZO OZ PŠaV Ing. Bohuslav Kutiš, predseda ZO

Za ZO SU OZ PŠaV Ing. Rastislav Žakech, predseda ZO

Za 1 ZO NŠO Mgr. Peter Bulík, predseda

Za NŠO Mgr. Ľubomír Chocina predseda ZO