PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA

obce Žakarovce

uzatvorená podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

medzi zmluvnými stranami

Zamestnávateľ

Obec Žakarovce
sídlo: Žakarovce 335, 055 71 Žakarovce
IČO: 00 329 801
zastúpená: Ing. Štefan Tulipán, starosta obce
(ďalej len „zamestnávateľ")

a

Odborová organizácia

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri Mestskom úrade v Gelnici
sídlo: Gelnica
zastúpená: Ing. Jana Čolláková, predseda základnej organizácie
(ďalej len „odborová organizácia")

(spoločne ďalej len „zmluvné strany")

PRVÁ ČASŤ

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Čl. 1
Účel a predmet kolektívnej zmluvy

(1) Táto podniková kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok, podmienky zamestnávania, vzájomné vzťahy zmluvných strán a podmienky pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa, a to výhodnejšie, ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje (§ 231 ods. 1 Zákonníka práce).

(2) Nároky, ktoré vznikli z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že táto kolektívna zmluva neupravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorou je zamestnávateľ viazaný. Ustanovenie tejto kolektívnej zmluvy, ktoré by upravovalo nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa alebo ktoré by bolo v rozpore so všeobecne záväzným právnym predpisom, je neplatné (§ 4 zákona č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov).

(4) Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy sa uplatnia len vtedy, ak sú pre zamestnanca výhodnejšie než právna úprava obsiahnutá vo všeobecne záväzných právnych predpisoch a v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

Čl. 2
Osobný a vecný rozsah

(1) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa v pracovnom pomere bez ohľadu na ich členstvo v odborovej organizácii, vrátane pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl a školských zariadení bez právnej subjektivity, ktorých zriaďovateľom je zamestnávateľ.

(2) Zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnancami pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a odmeňujú sa podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

(3) Na zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, sa vzťahujú len tie ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, pri ktorých je to výslovne uvedené.

(4) Odborová organizácia vyhlasuje, že u zamestnávateľa pôsobí podľa § 230 Zákonníka práce, že u zamestnávateľa je zamestnaný najmenej jeden jej člen a že zamestnávateľovi preukázala svoje oprávnenie konať a zoznam členov svojho orgánu oprávnených konať v mene odborovej organizácie. Zmenu týchto skutočností oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi písomne bez zbytočného odkladu.

Čl. 3
Čas platnosti a účinnosti

(1) Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie odo dňa nadobudnutia jej účinnosti do 31. decembra 2027.

(2) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán na tej istej listine a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia podľa § 47a Občianskeho zákonníka a § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov.

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovanie o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy najneskôr 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy. Do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy sa postupuje podľa tejto kolektívnej zmluvy, ak to nie je v rozpore so všeobecne záväzným právnym predpisom.

Čl. 4
Zmeny kolektívnej zmluvy

(1) Túto kolektívnu zmluvu možno meniť a dopĺňať len písomnými, vzostupne očíslovanými dodatkami podpísanými oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.

(2) Návrh na zmenu predkladá ktorákoľvek zmluvná strana písomne. Druhá zmluvná strana je povinná písomne sa vyjadriť k návrhu do 30 dní odo dňa jeho doručenia.

(3) Ak dôjde k podstatnej zmene všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo hospodárskych podmienok zamestnávateľa, zmluvné strany začnú rokovanie o zmene tejto kolektívnej zmluvy do 30 dní odo dňa, keď táto skutočnosť nastala.

Čl. 5
Riešenie sporov

(1) Zmluvné strany riešia spory z tejto kolektívnej zmluvy prednostne rokovaním svojich oprávnených zástupcov. O rokovaní sa vyhotoví písomný zápis.

(2) Spory o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikli nároky jednotlivým zamestnancom, a spory o uzavretie novej kolektívnej zmluvy sa riešia postupom podľa § 10 a nasledujúcich zákona č. 2/1991 Zb. pred sprostredkovateľom, prípadne pred rozhodcom.

(3) Nároky jednotlivých zamestnancov vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy sa uplatňujú na súde rovnako ako ostatné nároky z pracovného pomeru.

DRUHÁ ČASŤ

VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

Čl. 6
Postavenie odborovej organizácie

(1) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za zástupcu zamestnancov podľa § 11a a § 229 Zákonníka práce a zaväzuje sa rešpektovať jej oprávnenia vyplývajúce zo Zákonníka práce, z osobitných predpisov a z tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na výkon jej činnosti bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce).

(3) Zamestnávateľ poskytne členovi orgánu odborovej organizácie na výkon funkcie a na účasť na odborovom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu najviac päť pracovných dní v kalendárnom roku (§ 240 Zákonníka práce). Čerpanie pracovného voľna oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi najmenej tri pracovné dni vopred.

(4) Zamestnávateľ vykonáva na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 131 ods. 3 Zákonníka práce zrážku členského príspevku zo mzdy člena odborovej organizácie a poukazuje ju na účet odborovej organizácie v lehote na výplatu platu.

(5) Zamestnávateľ nesmie znevýhodniť zamestnanca za jeho členstvo v odborovej organizácii ani za výkon funkcie v jej orgáne.

Čl. 7
Informovanie a prerokovanie

(1) Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmenej raz za štvrťrok najmä o:

a) stave, štruktúre a predpokladanom vývoji zamestnanosti u zamestnávateľa a o zamýšľaných opatreniach, ak je ohrozená zamestnanosť,

b) zamýšľaných organizačných zmenách a ich dôsledkoch na zamestnancov,

c) stave tvorby a čerpania sociálneho fondu,

d) stave bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a o pracovnej úrazovosti,

e) schválenom rozpočte obce v časti týkajúcej sa miezd a odvodov a o jeho zmenách, ktoré majú vplyv na plnenie tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia podľa § 237 a § 238 Zákonníka práce, najmä výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 Zákonníka práce), rozvrhnutie pracovného času a zásady odmeňovania.

(3) Pracovný poriadok a plán dovoleniek vydá zamestnávateľ s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie (§ 84 a § 111 ods. 1 Zákonníka práce), inak sú neplatné.

(4) Odborová organizácia je povinná zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedela pri výkone svojej funkcie a ktoré sú chránené podľa osobitných predpisov, najmä o osobných údajoch a o platoch jednotlivých zamestnancov.

TRETIA ČASŤ

ZAMESTNANOSŤ, ODSTUPNÉ A ODCHODNÉ

Čl. 8
Pracovný pomer

(1) Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu o voľných pracovných miestach a o spôsobe ich obsadenia.

(2) Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia umožňujúce predísť skončeniu pracovného pomeru alebo obmedziť jeho dôsledky najmenej jeden mesiac pred uskutočnením organizačnej zmeny, ktorej dôsledkom je skončenie pracovného pomeru so zamestnancom.

(3) Funkčným platom sa na účely tejto kolektívnej zmluvy rozumie funkčný plat podľa § 4 zákona č. 553/2003 Z. z. priznaný zamestnancovi ku dňu vzniku nároku na príslušné plnenie.

Čl. 9
Odstupné

(1) Zamestnancovi, ktorému patrí odstupné podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, sa odstupné zvyšuje o sumu jedného jeho funkčného platu.

(2) Zamestnancovi, ktorému patrí odstupné podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce, sa odstupné zvyšuje o sumu jedného jeho funkčného platu.

(3) Zvýšenie odstupného podľa odsekov 1 a 2 nie je podmienené dĺžkou trvania pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa nad rámec podmienok ustanovených v § 76 Zákonníka práce.

(4) Odstupné podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce sa touto kolektívnou zmluvou nezvyšuje.

(5) Odstupné je splatné v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu platu, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

Čl. 10
Odchodné

(1) Zamestnancovi, ktorému patrí odchodné podľa § 76a Zákonníka práce, sa odchodné zvyšuje podľa dĺžky trvania jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa takto:

a) pri trvaní pracovného pomeru menej ako osem rokov o sumu jedného jeho funkčného platu,

b) pri trvaní pracovného pomeru najmenej osem rokov a menej ako desať rokov o sumu dvoch jeho funkčných platov,

c) pri trvaní pracovného pomeru najmenej desať rokov o sumu troch jeho funkčných platov.

(2) Zvýšenie podľa odseku 1 sa poskytuje popri odchodnom podľa § 76a Zákonníka práce, ktoré patrí zamestnancovi najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku.

(3) Do trvania pracovného pomeru podľa odseku 1 sa započítava celkový čas trvania pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu jeho skončenia.

(4) Odchodné podľa odsekov 1 a 2 patrí zamestnancovi za podmienok a v prípadoch ustanovených v § 76a Zákonníka práce, teda pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, a pri skončení pracovného pomeru po priznaní invalidného dôchodku za podmienok podľa § 76a Zákonníka práce.

(5) Odchodné nepatrí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer z dôvodov podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

(6) Odchodné je splatné v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu platu, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

ŠTVRTÁ ČASŤ

PRACOVNÝ ČAS, DOVOLENKA A PREKÁŽKY V PRÁCI

Čl. 11
Pracovný čas

(1) Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny.

(2) Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje na pracovisku, kde sa práca vykonáva v dvoch zmenách, je 36,25 hodiny. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje na pracovisku, kde sa práca vykonáva v troch zmenách alebo v nepretržitej prevádzke, je 35 hodín.

(3) Ustanovený týždenný pracovný čas podľa odsekov 1 a 2 je určený bez zníženia funkčného platu zamestnanca. Ustanovený týždenný pracovný čas podľa odsekov 1 a 2 neprekračuje najvyššie prípustné hodnoty podľa § 85 Zákonníka práce.

(4) Pracovný čas pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca tvorí čas, v ktorom vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom vykonáva ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Určením ustanoveného týždenného pracovného času podľa odseku 1 sa nemení rozsah základného úväzku priamej výchovno-vzdelávacej činnosti určený zákonom č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov a nariadením vlády Slovenskej republiky č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti v znení neskorších predpisov; skracuje sa čas určený na ostatné činnosti.

(5) Rozvrhnutie pracovného času a začiatok a koniec pracovného času určí zamestnávateľ po prerokovaní s odborovou organizáciou a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa obvyklom.

(6) Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, patrí prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút (§ 91 Zákonníka práce). Prestávka sa nezapočítava do pracovného času.

Čl. 12
Dovolenka

(1) Základná výmera dovolenky podľa § 103 ods. 1 Zákonníka práce sa predlžuje o päť pracovných dní. Dovolenka zamestnanca je vo výmere piatich týždňov, teda 25 pracovných dní.

(2) Výmera dovolenky zamestnanca podľa § 103 ods. 2 Zákonníka práce, teda zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, sa predlžuje o päť pracovných dní. Dovolenka tohto zamestnanca je vo výmere šiestich týždňov, teda 30 pracovných dní.

(3) Výmera dovolenky zamestnanca podľa § 103 ods. 3 Zákonníka práce, teda riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra

odbornej výchovy, vychovávateľa a odborného zamestnanca, sa predlžuje o päť pracovných dní. Dovolenka tohto zamestnanca je vo výmere deviatich týždňov, teda 45 pracovných dní.

(4) Predĺženie výmery dovolenky podľa odsekov 1 až 3 patrí zamestnancovi za celý kalendárny rok. Ak zamestnancovi patrí len pomerná časť dovolenky, patrí mu aj pomerná časť predĺženia; výsledok sa zaokrúhľuje na najbližší poldeň nahor.

(5) Plán dovoleniek určí zamestnávateľ s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

Čl. 13
Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi počas prvých štrnástich dní dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu podľa zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že podľa § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. vyplatí zamestnancovi náhradu príjmu za prvý až tretí deň dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 40 % denného vymeriavacieho základu a za štvrtý až štrnásty deň dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu.

(3) Denná výška náhrady príjmu dohodnutá v odseku 2 neprekračuje 80 % denného vymeriavacieho základu, ktoré je najvyššou dennou výškou náhrady príjmu prípustnou podľa § 8 zákona č. 462/2003 Z. z.

(4) Zvýšená denná výška náhrady príjmu podľa odseku 2 sa neuplatní v prípadoch, v ktorých sa náhrada príjmu podľa § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. znižuje, teda ak si zamestnanec privodil dočasnú pracovnú neschopnosť v dôsledku požitia alkoholu alebo zneužitia iných omamných alebo psychotropných látok.

PIATA ČASŤ

ODMEŇOVANIE A PEŇAŽNÉ PLNENIA

Čl. 14
Odmeňovanie

(1) Zamestnanci sa odmeňujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z., podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a podľa vnútorného predpisu zamestnávateľa o odmeňovaní.

(2) Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a je vyplácaný vo výplatnom termíne, ktorým je 30 deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý plat patrí. Ak tento deň pripadne na deň pracovného pokoja, plat je vyplatený v najbližší predchádzajúci pracovný deň.

(3) Zásady na určovanie a zmeny osobného príplatku a na poskytovanie odmien prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

(4) Zamestnávateľ vydá zamestnancovi doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách platu a o vykonaných zrážkach.

Čl. 15
Odmena pri životnom jubileu

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a pri dosiahnutí 60 rokov veku podľa § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z., a to vo výške jeho funkčného platu, ktorá je podľa uvedeného ustanovenia najvyššou prípustnou sumou tejto odmeny.

(2) Odmena podľa odseku 1 je splatná vo výplate platu za mesiac, v ktorom zamestnanec dovŕšil príslušný vek.

(3) Odmena podľa odseku 1 sa nekráti z dôvodu neprítomnosti zamestnanca v práci a poskytuje sa aj zamestnancovi s kratším pracovným časom v sume jeho funkčného platu.

Čl. 16
Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zamestnávateľ platí za zamestnanca, ktorý je účastníkom doplnkového dôchodkového sporenia v doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, príspevok vo výške 2 % z hrubého platu zúčtovaného zamestnancovi na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

(2) Príspevok podľa odseku 1 platí zamestnávateľ mesačne v lehote určenej na výplatu platu. Príspevok zamestnávateľa nie je podmienený výškou príspevku zamestnanca.

(3) Nárok na príspevok podľa odseku 1 vzniká zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom sa stal účastníkom doplnkového dôchodkového sporenia a v ktorom bola zamestnávateľovi doručená jeho účastnícka zmluva.

(4) Za zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu, platí zamestnávateľ príspevok najmenej vo výške 2 % podľa § 13 zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov; ak by táto zákonná výška bola vyššia než výška podľa odseku 1, zamestnávateľ platí vyššiu z nich.

(5) Zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu po predchádzajúcom prerokovaní s odborovou organizáciou.

ŠIESTA ČASŤ
SOCIÁLNA OBLASŤ A STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Čl. 17
Sociálny fond

(1) Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako súhrn:

a) povinného prídelu vo výške 1 % zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, za podmienok podľa § 3 tohto zákona,

b) ďalšieho prídelu vo výške 0,25 % z rovnakého základu,

c) ďalších zdrojov podľa § 3 zákona č. 152/1994 Z. z.

Celková tvorba sociálneho fondu podľa písmen a) a b) je 1,25 % zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z.

(2) Prostriedky sociálneho fondu sa používajú na účely podľa § 7 zákona č. 152/1994 Z. z. a podľa smernice zamestnávateľa o tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu.

(3) Tvorbu a čerpanie sociálneho fondu vyúčtuje zamestnávateľ odborovej organizácii do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho kalendárneho roka.

(4) Príspevok zo sociálneho fondu sa neposkytuje na účely odmeňovania za prácu.

Čl. 18
Regenerácia pracovnej sily

(1) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov dvakrát do roka služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa smernice zamestnávateľa o tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu.

(2) Druh, rozsah, termín a spôsob zabezpečenia služieb podľa odseku 1 a výšku príspevku na jedného zamestnanca dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou vždy na príslušný kalendárny rok.

(3) Účasť na službách podľa odseku 1 je dobrovoľná. Zamestnancovi, ktorý sa na nich nezúčastní, sa neposkytuje peňažná náhrada.

Čl. 19
Stravovanie

(1) Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom stravovanie podľa § 152 Zákonníka práce.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 hodín až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

(3) Nad rámec príspevku podľa odseku 2 poskytne zamestnávateľ zamestnancovi príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške určenej v smernici zamestnávateľa o tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu.

Čl. 20
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ zabezpečuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov a podľa § 146 až § 150 Zákonníka práce.

(2) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovné odevy a obuv bezplatne podľa vlastného zoznamu vypracovaného na základe posúdenia rizika a prerokovaného s odborovou organizáciou.

(3) Odborová organizácia je oprávnená vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa (§ 149 Zákonníka práce). Zamestnávateľ jej na tento účel poskytne potrebnú súčinnosť a informácie.

(4) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov pitný režim na pracoviskách v rozsahu podľa osobitných predpisov.

Čl. 21
Vzdelávanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom prehlbovanie kvalifikácie potrebnej na výkon dohodnutej práce; účasť na prehlbovaní kvalifikácie je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov podľa zákona č. 138/2019 Z. z. a podľa plánu profesijného rozvoja.

(3) Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou plán vzdelávania zamestnancov na príslušný kalendárny rok.

SIEDMA ČASŤ

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Čl. 22
Spoločné a záverečné ustanovenia

(1) Zamestnávateľ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzavretia (§ 231 Zákonníka práce). Kolektívna zmluva je prístupná všetkým zamestnancom u zamestnávateľa a zverejnená na webovom sídle obce.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie tejto kolektívnej zmluvy podľa § 5a zákona č. 211/2000 Z. z.

(3) Zmluvné strany vyhodnotia plnenie tejto kolektívnej zmluvy vždy do 31. marca za predchádzajúci kalendárny rok. O vyhodnotení sa vyhotoví písomný zápis.

(4) Plnenia dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve, ktoré majú vplyv na rozpočet obce, zamestnávateľ zapracuje do návrhu rozpočtu obce na príslušný rozpočtový rok.

(5) Vzťahy, ktoré táto kolektívna zmluva neupravuje, sa spravujú Zákonníkom práce, zákonom č. 552/2003 Z. z., zákonom č. 553/2003 Z. z. a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

(6) Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu sa riadi osobitnou smernicou zamestnávateľa o tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu. Zmenu tejto smernice prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

(7) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch, z ktorých každá zmluvná strana dostane dva.

(8) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, uzatvárajú ju slobodne a vážne, nie v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok, a na znak súhlasu ju podpisujú.

V Žakarovciach dňa 30.09.2026

[redacted]

Ing. Štefan Tulipán
starosta obce Žakarovce
za zamestnávateľa

[redacted]

.....
Ing. Jana Čolláková
predseda ZO SLOVES pri MsÚ v Gelnici
za odborovú organizáciu