

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

(ďalej KZ)

uzatvorená na rok 2024 medzi zmluvnými stranami

základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole stavebnej, Školská 8, Liptovský Mikuláš, zastúpenou **Mgr. Janou Matzovou**, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 2 ods. 1 stanov základnej organizácie (ďalej len odborová organizácia)

a

Strednou odbornou školou stavebnou, Školská 8 v Liptovskom Mikuláši, zastúpenou **Ing. Janou Ursínyovou**, riaditeľkou SOŠS v Liptovskom Mikuláši, (ďalej len zamestnávateľ).

v zmysle platných zákonov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

- [311/2001 Z. z. Zákonník práce,](#)
- [553/2003 Z. z. Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,](#)
- [552/2003 Z. z. Zákon o výkone práce vo verejnom záujme](#)
- [83/1990 Zb. Zákon o združovaní občanov,](#)
- [138/2019 Z. z. Zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch,](#)
- [2/1991 Zb. Zákon o kolektívnom vyjednávaní,](#)
- [124/2006 Z. z. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci](#)
- [377/2004 Z.z. Zákon o ochrane nefajčiarov](#)
- [152/1994 Z. z. Zákon o sociálnom фонде](#)
- [591/2007 Z. z. Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде](#)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok I - Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. [83/1990 Zb.](#) o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 1 bod 3 Stanovy OZ PŠaV pri SOŠS v Liptovskom Mikuláši.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § [231](#) a § [232](#) ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok II - Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a kontrolnú činnosť v tejto oblasti

Obidve zmluvné strany sa zaväzujú plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ:

1. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:
 - čerpanie prostriedkov sociálneho fondu,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana, [§ 240 ods. 7 ZP](#),
 - k pracovnému poriadku,
 - k organizačnému poriadku,
 - k plánu dovoleniak za príslušný rok,
 - k pravidlám o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci /BOZP/, [§ 39 ods. 2 ZP](#)
2. vopred prerokovať:
 - opatrenia, ktoré sa budú uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie a udržanie kvalifikovaných zamestnancov,
 - opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce,
 - preradenie zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom,
 - opatrenia týkajúce sa rozvrhu pracovného času,
 - vnútorný mzdový predpis,
 - žiadosti zamestnancov na úpravu pracovného času v opodstatnených prípadoch,
 - rozhodnutie o výške a spôsobe náhrady škody od zamestnanca,
 - spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania,
3. informovať odborovú organizáciu najmä o:
 - zásadných otázkach rozvoja školy,
 - novo uzatvorených pracovných pomeroch,
 - zámeroch personálnych zmien,
 - sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku,
 - rozpočte, rozpočtových ukazovateľoch,
 - chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
4. vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠVVaŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV [§ 237](#) ods. 2 a [§ 239 ZP](#),
5. poskytovať pracovné voľno predsedovi Odborovej organizácie nad rámec [§ 136 ZP](#) na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy, minimálne dva dni v roku na pracovné stretnutia s nadriadenými orgánmi OZ PŠaV na Slovensku.

Článok III - Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva upravuje všeobecné podmienky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje právo a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na čiastočný úväzok. KZ sa nevzťahuje na

zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

3. KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka a nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Jej účinnosť sa začína 01.01.2024 a končí 31.12.2024.
4. Vzhľadom na to, že Kolektívna zmluva vyššieho stupňa končí ku dňu 31.8.2024 a predpokladá sa uzatvorenie novej, budú prípadné zmeny, ktoré z nej vyplynú, riešené formou dodatku k aktuálne platnej KZ na rok 2024.

Článok IV - Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej obsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to stanoví záväzný právny predpis, ktorého finančné nároky sú závislé od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto kolektívnej zmluve zmeniť aj iné ustanovenia bez obmedzenia.

Článok V - Archivácia kolektívnej zmluvy

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

Článok VI - Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predsedníčka odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok VII - Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok alebo výluku v zmysle zákona č. [2/1991](#) Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Právo zamestnanca na štrajk zaručené článkom 37 ods.4 Ústavy SR a Listinou základných ľudských práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať. V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku pri splnení zákonných podmienok a podmienok v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní.

Článok VIII - Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ v dobe jej účinnosti.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú využiť na základe spoločnej dohody sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov na MPSVaR, ak kolektívny spor nevyriešia

- rokováním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu.
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.

Článok IX - Riešenie nárokov zamestnancov a vybavovanie sťažností.

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane § 13 ods. 6 ZP.

Článok X - 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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej v prípade potreby priestor na stretávanie a organizovanie spoločných akcií, plánovaných schôdzí.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca - člena odborovej organizácie vykonávať zrážku zo mzdy v prospech účtu OZ PŠaV.

Článok XI - Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmluvný vzťah so zamestnávateľom v zmysle článku VII tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmluvného vzťahu.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia základnej organizácie štatutára zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok XII - Ochrana práce

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §146 ZP a zákonom NR SR č. 124/2006 Z.z. je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne vhodnú prácu. Zamestnávateľ v záujme tohto bude:

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
- b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich zamestnancov ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a 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 inými predpismi na zaistenie BOZP,

- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
- e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, zabezpečiť prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom, vykonávať opatrenia na ich úpravu,
- f) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje jeho život alebo zdravie,
- g) poskytovať zamestnancom podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv, ak to vyžaduje ochrana ich zdravia a života,
- h) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi (zoznam osobných ochranných pracovných prostriedkov je súčasťou smernice BOZP - Gajos),
- i) dbať na to, aby na všetkých pracoviskách školy bol striktné dodržiavaný zákaz fajčenia podľa § 7 zákona [377/2004 Z.z.](#) o ochrane nefajčiarov,
- j) vedenie školy v spolupráci s odborovou organizáciou bude predchádzať akýmkoľvek formám mobbingu alebo bossingu na pracovisku, prípadné prejavy šikanovania bude bez meškania riešiť podľa platných predpisov.

Článok XIII - Kontrola odborovým orgánom

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § [149 ZP](#):
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne primeranej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
 - d) obmedzovať prácu nadčas a prácu v noci ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov.

Článok XIV - Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) za absolvovanie vstupnej lekárskej prehliadky uhradiť náklady novým zamestnancom do výšky 20 eur,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými, čistiacimi a dezinfekčnými prostriedkami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok XV - Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Základná organizácia umožní využívanie rekreačných zariadení OZ PŠaV na Slovensku.

2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok XVI - 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. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny a voči zamestnancom, ktorým poskytne účelovo viazaný príspevok na stravovanie.
2. Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu § 152 ZP.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle vždy aktuálneho Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného.

Článok XVII - Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Organizácia môže podpísať so zamestnancom Dohodu o zvýšení kvalifikácie podľa § 155 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a Zmluvu o vrátení nákladov vynaložených na zvyšovanie kvalifikácie.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu na základe uzatvorenej dohody, zamestnávateľ umožní čerpanie pracovných úľav a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok XVIII - Sociálny fond

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 591/2007 Z.z. o sociálnom fonde spolu pre rok 2024 vo výške 1 % zo základu pre výpočet prídelu, ďalším prídedom vo výške 0,25%. ([Kolektívna zmluva vyššieho stupňa](#))

Tretia časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok XIX - Príplatky a odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za činnosť triedneho učiteľa:
 - a) ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatek za výkon špecializovanej činnosti v sume **5 %** jeho tarifnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o percentá za odpracované roky,
 - b) ak túto činnosť vykonáva v dvoch, alebo viacerých triedach, príplatek za výkon špecializovanej činnosti v sume **10 %** jeho tarifnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o percentá za odpracované roky.

2. Zamestnávateľ po vzájomnej dohode umožní čerpať náhradné voľno (špecifiká uvedené v IS03- mzdový predpis), alebo vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 % ([§19 553/2003 Z.z.](#)).
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek, ktoré sú stanovené vo funkčných platoch zamestnancov. ([Kolektívna zmluva vyššieho stupňa](#))

Článok XX - Osobný príplatok

Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie prác nad rámec jeho pracovných povinností môže zamestnancovi priznať osobný príplatok podľa ekonomických možností školy ([§10 553/2003 Z.z.](#)). Aj keď to zo zákona výslovne nevyplýva, aj pri odoberaní, resp. znižovaní osobného príplatku budú aplikované rovnaké kritériá ako pri priznaní.

Článok XXI - Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 13.deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok XXII - Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým končí pracovný pomer z dôvodov uvedených v [§ 63](#) ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné v rozsahu uvedenom v [§ 76](#) ods. 1, 2 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v [§ 76](#) ods. 1 a) alebo b) ZP nad rozsah uvedený v [§ 76](#) ods. 1 a 2 ZP v sume jeho jedného funkčného platu.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v [§ 76a](#), ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah [§ 76a](#), ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
4. V zmysle [§ 48 ods. 4](#) ZP sa obe strany dohodli, že ďalšie predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky možno dohodnúť len pri vykonávaní prác z dôvodu:
 - zastupovania zamestnanca, (počas MD, RD, alebo dlhodobej PN – písm. a),
 - vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca - písm. c) = v prípade školy ide o kuričov kotolní, ktoré sú maximálne vykurované v období mesiacov od 1.10. kalendárneho roku do 31.5. nasledujúceho roku,
 - vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve (písm. d) = v prípade školy ide o zabezpečovanie výchovno-vzdelávacieho procesu na úseku TV a OV v prípade vykrytia

hodín predmetov na kratší pracovný čas, keď nie je možné doplniť odborne tento úväzok interným zamestnancom.

Článok XXIII - Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle kolektívnej zmluvy vo verejnej službe na rok 2024 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne. Prestávka na obed sa do čistého pracovného času nezapočítava.
2. Nepedagogickí zamestnanci majú zavedený pohyblivý pracovný čas podľa Internej smernice IS02 Pracovný čas a dochádzka zamestnancov SOŠSLM.

Článok XXIV - Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky sú štyri týždne. Dovolenka vo výmere päť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je osem týždňov v kalendárnom roku.
2. Zmluvné strany, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok pre zamestnancov, sa dohodli na navýšení dovolenky na zotavenie na rok 2024 o jeden týždeň nad rámec [§ 103 Zákonníka práce](#). ([Kolektívna zmluva vyššieho stupňa](#))

Článok XXV - Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zmluvné strany sa dohodli na výške náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (max. 10 kalendárnych dní) takto: denná výška náhrady sa zvyšuje na 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca. ([Kolektívna zmluva vyššieho stupňa](#))

Článok XXVI - Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených aj od 1.1.2024 do 31.12.2024 ostáva 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zmluvu so zamestnancom, ale nemá uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť túto zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, kedy sa o tejto skutočnosti dozvedel. ([Kolektívna zmluva vyššieho stupňa](#))

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. [2/1991 Zb.](#) o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
2. Zmluvné strany sa dohodli na vykonaní hodnotenia plnenia záväzkov a práv tejto KZ a výstupom bude výročná správa predložená do 15. februára nasledujúceho roku.
3. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom exemplári a ďalšie kópie budú k dispozícii pre zamestnancov v oboch objektoch školy.

ZO OZ pri Strednej odbornej škole stavebnej v Liptovskom Mikuláši

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

V Liptovskom Mikuláši, dňa 03.01.2024

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že akubudí počas účinnosti tejto KZ spolupracovať vzájomne, opätovne vyhodnotiť, ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok D - Pracovné podmienky, podmienky zabezpečovania a údržby
spolupracovníctva, prerokovania a splatnosti práce na interné a externé
článok v tejto újedn