

Spojená škola, Rosinská cesta 4, 010 08 Žilina
Základná organizácia odborového zväzu pri Spojenej škole

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2014

uzatvorená medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, Rosinská cesta 4, 010 08 Žilina, zastúpenou Helenou Janošikovou – predsedníčkou odborovej organizácie (ďalej len „Odborová organizácia“)

a

Spojenou školou, Rosinská cesta 4, 010 08 Žilina, zastúpenou Ing. Máriou Wienerovou, riaditeľkou školy (ďalej len „Zamestnávateľ“)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1 Uznanie odborovej organizácie zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle zákona § 231 a § 232 ZP, ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto Kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto Kolektívnej zmluvy sponchybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok 2 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto Kolektívna zmluva (ďalej „KZ“) upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva 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. Kolektívna zmluva 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. Jej účinnosť sa začína dňom 1. januára 2014 a končí dňom 31. decembra 2014.

Článok 3 **Zmena kolektívnej zmluvy**

KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode 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.

Článok 4 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú 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, dva rovnopisy archivuje a v dvoch rovnopisoch ju doručí predsedovi Odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Zamestnávateľ doručí po jednej kópii KZ všetkým vedúcim zamestnancom.
- (3) Vedúci zamestnanci oboznámia svojich podriadených zamestnancov, s obsahom tejto KZ, v priebehu 10 dní od prevzatia kópií KZ.

Druhá časť **Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností**

Článok 6 **Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie**

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru. 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 v znení neskorších predpisov. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

(2) V prípade prerušenia sociálneho zmieru, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok uvedených v tejto časti KZ.

Článok 7

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 len „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.

Článok 8

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 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 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.

Článok 9

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

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 230 Zákonníka práce (ďalej „ZP“) sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:

a) miestnosť pre bežnú činnosť odborovej organizácie s nevyhnutným vybavením a uhrádzať náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou,

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

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

Článok 10

Náklady na kolektívne vyjednávania a zrážky členských príspevkov odborárov

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca, člena odborovej organizácie, na účet odborovej organizácie č. ú. : **4007950402/7500** vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena ZO OZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 11

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch na :
 - čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana,
 - vydanie pracovného poriadku,
 - vydanie pravidiel BOZP,
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (v zmysle zák. č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov);
- b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - opatrenia, ktoré bude uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie a udržanie kvalifikovaných zamestnancov v zamestnaní,
 - opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce,
 - prevedenie zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase,

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom,
- opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času ;

c) informovať odborovú organizáciu najmä o:

- zásadných otázkach svojho rozvoja,
- zámeroch personálnych zmien,
- sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku,
- o chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
- vykonávanie periodických previerok BOZP,
- odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP;

d) poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku v rozsahu maximálne 15 pracovných dní v roku bez žiadosti o refundáciu mzdy.

Článok 12

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmler so zamestnávateľom v zmysle článku 6 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmleru 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 13

Odchodné a odstupné

(1) Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný invalidný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Tretia časť
Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán
a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 14
Platové podmienky

Plat zamestnanca sa určuje podľa § 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 15
Odmeny

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu.

Článok 16
Výplata platu

Výplata platu sa realizuje raz mesačne, najneskôr 11. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Zamestnávateľ zasiela plat na osobné účty zamestnancom, po ich predchádzajúcom súhlase. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní zamestnávateľ prevzatie platu počas pracovnej doby na pracovisku.

Štvrtá časť
Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov,
podniková sociálna politika

Článok 17
Ochrana práce

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a 147 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 18 **Kontrola odborových orgánov**

Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa podľa § 149 Zákonníka práce.

Článok 19 **Sociálna politika**

1) a) Zamestnávateľ bude vytvárať primerané pracovné podmienky, starať sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení pre osobnú hygienu. Zamestnávateľ zabezpečí bezpečnú úschovu zvrškov, ktoré zamestnanci nosia do zamestnania.

b) Zamestnávateľ bude vyplácať **majstrom odborného výcviku, údržbárom, masérovi, šoférovi a zamestnancom školskej jedálne** paušálnu náhradu (v cene jedného pracovného prášku) za pranie pracovných odevov a to vo výške :

- **majstri OV, šofér, masér, údržbár 2,00 €/ mesiac,**
- **zamestnanci ŠJ 3,00 €/ mesiac.**

2) Poskytovanie stravných lístkov pre zamestnancov Spojenej školy: Nárok na poskytovanie stravných lístkov majú:

a) zamestnanci, ktorí sa zo zdravotných dôvodov nemôžu stravovať v ŠJ , čo dokladujú potvrdením od lekára , prípadne iným rozhodnutím,

b) zamestnanci školského internátu, v prípade, ak nevarí školská jedáleň,

- nástup na nočnú zmenu o 18,00 hod., alebo nástup na zmenu o 21,00 a 22,00 hod., práce počas soboty a nedele (vrátnici, pomocní vychovávatelia, vychovávatelia)

- v prípade ubytovacej akcie, po odpracovaní aspoň 4 hodín.

c) zamestnanci školy, v prípade, že nevarí školská jedáleň, po odpracovaní aspoň 4 hodín.

d) Stravné lístky sa preberajú v pokladni zamestnávateľa od 2. do 15. dňa v mesiaci. Zamestnanec svojim podpisom potvrdzuje prevzatie stravných lístkov a dáva súčasne súhlas na úhradu peňažnej čiastky zamestnanca za stravné lístky zrážkou z platu. Stravné lístky sa poskytujú zamestnancovi mesiac pozadu, podľa skutočného nároku.

Článok 20 **Pracovný poriadok**

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu.

Článok 21

Pracovný čas a pracovný týždeň

- (1) a) Pracovný čas je 37,5 hod. týždenne a pracovný týždeň je 5 dňový.
b) Pracovný čas zamestnancov vrátnice je 36 ¼ hod. týždenne.
c) Pracovný čas zamestnancov ŠJ je 36 ¼ hod. týždenne .
- (2) Pracovný čas zamestnanca, vrátane práce nadčas je najviac 48 hodín týždenne.
- (3) Neplatená prestávka na jedlo je 30 minút a nesmie byť čerpaná na začiatku a na konci pracovnej smeny.
- (4) Pre zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu je určený pracovný čas od 7.00 hod. do 15.00 hod., pre zamestnancov Školského internátu od 15.00 hod do 22.00 hod.

Článok 22

Výmera dovolenky

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov.
- (2) Dovoľenka riaditeľa školy, jeho zástupcov, učiteľov, majstrov odborného výcviku, vychovávateľov a odborného zamestnanca – školského psychológa je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
- (3) Zamestnancom ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Piata časť
Záverečná časť

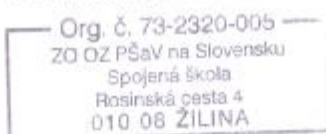
Článok 24
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.

(2) Dňom podpísania tejto KZ a jej zverejnením na webovej stránke školy, stráca platnosť a účinnosť KZ zo dňa 28.12.2012 uzatvorená na obdobie od 1.1. 2013 do 31. 12. 2013.

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

V Žiline, dňa 20.12.2013



Helena Janošiková
predseda ZO OZ PŠaV
Spojenná škola

SPOJENÁ ŠKOLA
ROSINSKÁ CESTA 4
010 08 ŽILINA ④

Ing. Mária Wienerová
riaditeľka Spojenej školy