

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

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA  
na rok 2017**

uzatvorená medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, Rosinská cesta 4, 010 08 Žilina, zastúpenou pani 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 311/2001 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, § 231, 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 spochybňovať 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 pracovnoprávných 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. január 2017 a končí dňom 31. december 2017.

### **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 „dodatok ku KZ“, a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

### **Článok 4** **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

### **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, a to v lehote 10 dní od jej podpisania.
- (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 zmiern a jeho prerušenie**

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmiern. 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 zmluvy, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a vylúčenie, 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 rokováním 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 sťažností 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 povinností 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 vyjednanie 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 pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

### Článok 10

#### Náklady na kolektívne vyjednanie 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. : **SK44 7500 0000 0040 0795 0402** vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena ZO OZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností 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,
  - preveďenie 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 odborej organizácie v nevyhnutnom rozsahu a funkcionárom odborej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborej organizácie a do orgánov Odborového zväzku pracovníkov školstva a vedy na Slovensku v rozsahu maximálne 15 pracovných dní v roku bez žiadosti o refundáciu mzdy.

## Článok 12

### Záväzky odborej organizácie

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

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmlievu 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 vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.
- (2) 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 ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1, ods.2, Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.
- (3) Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.
- (4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

### **Tretia časť** **Závazky, 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 v znení neskorších predpisov, je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

## **Článok 18** **Kontrola odborových orgánov**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 Zákonníka práce

- kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

## Článok 19 Sociálna politika

1) 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.

2) 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.**

3) Zamestnávateľ poskytne stravné lístky zamestnancom Spojenej školy:

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

b) zamestnancom školského internátu, s nástupom na nočnú zmenu o 18,00 hod., alebo s nástupom na zmenu o 21,00 a 22,00 hod., za práce vykonávané počas soboty a nedele (vrátnici, pomocní vychovávatelia, vychovávatelia), v prípade ubytovacej akcie, po odpracovaní minimálne 4 hodín.

c) zamestnancom školy, v prípade, že nevari školská jedáleň, po odpracovaní minimálne 4 hodín,

d) Stravné lístky sa poskytujú zamestnancom prostredníctvom „dobitia“ príslušnej finančnej sumy, zodpovedajúcej nároku zamestnanca na počet stravných lístkov v danom mesiaci, na elektronickú stravovaciu kartu Calio Gastro, a to v termíne do 15. dňa nasledujúceho mesiaca. Zamestnanec svojím podpisom v pokladni školy potvrdzuje dobítie finančnej sumy na elektronickú stravovaciu kartu Calio Gastro a dáva súčasne súhlas na úhradu peňažnej čiastky zamestnanca za stravné lístky zrážkou z platu. Stravné lístky sa poskytujú zamestnancom 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.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska. (rozsah určuje Pracovný poriadok Spojenej školy)

## **Článok 22** **Výmera dovolenky**

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov.

(2) Dovolenka 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 prehlbovanie 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.

**Piatá časť  
Záverčná časť**

**Článok 24  
Záverčné ustanovenia**

(1) Dňom podpísania tejto KZ a jej zverejnením na webovej stránke školy, stráca platnosť a účinnosť KZ zo dňa 15.01.2015 uzatvorená na obdobie od 1.1. 2015 do 31. 12. 2015, ktorej platnosť bola Dodatkom č. 1 predĺžená do 31.12.2016.

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

V Žiline, dňa 15. 1. 2014

Helena Janošiková  
predseda ZO OZ PšaV  
Spojenná škola

[ ]  
Org. č. 73-2320-005  
ZO OZ PšaV na Slovensku  
Spojenná škola  
Rosinská cesta 4  
010 08 ŽILINA

[ ]  
Ing. Mária Wtnerová  
riadiateľka Spojenej školy

**SPOJENÁ ŠKOLA**  
ROSINSKÁ CESTA 4  
010 08 ŽILINA ☎