

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

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2021

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 Janoškovou, predsedníčkou odborovej organizácie (ďalej len „odborová organizácia“)

a

Spojenou školou, Rosinská cesta 4, 010 08 Žilina, zastúpenou PaedDr. Petrom Hruškom, riaditeľom školy (ďalej len „zamestnávateľ“)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. 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 2021 a končí dňom 31. december 2021.

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 zmlouvou**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť, dva rovnopisy archívuje a v dvoch rovnopisoch ju doručí predsedovi Odborovej organizácie, a to 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 kópii KZ.

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

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

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmiernu. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok alebo vyluku 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 zmiernu, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a vyluku, 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 pracovnoprávnych 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 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 suzatvorenou kolektívnou zmlouvou, 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 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 pracovnoprávnych 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 zmierny so zamestnávateľom v zmysle článku 6 tejto KZ.

- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmierny 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 uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo pri skončení pracovného pomeru dohodou podľa §60 ods.2, odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 a ods. 2 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, Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume 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 **Zväzky, 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**

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

(2) Zamestnávateľ v súlade s platnou KZ vyššieho stupňa na rok 2021 poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 EUR; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

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, v pokladni zamestnávateľa.

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 vyšetruje 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 **údržbárom, masérovi, správcovi ŠH a zamestnancom školskej jedálne a upratovačkám** paušálnu náhradu (v cene jedného pracovného prášku) za pranie pracovných odevov, a to vo výške :

- masér, údržbár, správca ŠH a upratovačky: 3,00 €/ mesiac,
- zamestnanci ŠJ: 4,00 €/ mesiac.

(3) Zamestnávateľ poskytne stravné lístky zamestnancom Spojenej školy:

a) zamestnancom, ktorí sa zo zdravotných dôvodov nemôžu stravovať v ŠJ, čo dokladajú potvrdením od **odborného lekára**.

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 „dobítia“ 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 zamestnancovi mesiac pozadu, podľa skutočného nároku.

(4) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť (tlačivo Žiadosť o pracovné voľno – dôvod regenerácia pracovných síl) jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

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 v dvojzmennom pracovnom režime je 36 ¼ hod. týždenne.
- c) Pracovný čas zamestnancov v trojzmennom alebo nepretržitom pracovnom režime je 35 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)
- (6) Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a niektorí zamestnanci príslušného pracoviska o to prejavia záujem, zamestnávateľ môže súhlasiť so zavedením pružného pracovného času pre týchto zamestnancov, po predchádzajúcej písomnej dohode s odborovou organizáciou.
- a) Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružný pracovný mesiac.
- b) Denný prevádzkový čas, základný a voliteľný pracovný čas jednotlivých zamestnancov bude upravený v rámci pracovného poriadku.
- (7) Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase sa uplatňujú nasledovne:
- a) Nevyhnutne potrebný čas dôležitých osobných prekážok v práci na strane zamestnanca podľa §141 ods. 2, písm. a) až c) sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzuje ako výkon práce s náhradou mzdy lev v rozsahu, v ktorom zasiahol do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahol do voliteľného pracovného času, sa posudzuje ako ospravedlnená prekážka v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa zaň náhrada mzdy. V prípade, že lekár, prípadne zdravotnícke zariadenie na priepustke potvrdí, že daná prekážka v práci trvala 7,5 hodiny alebo celý deň, sa zamestnancomi prizná prekážka v práci v trvaní 7,5 hodiny.
- b) V prípade ostatných prekážok v práci sa postupuje v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

Článok 22

Výmera dovolenky

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancom, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov.
- (2) Dovolenka riaditeľa školy, jeho zástupcov, učiteľov, 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.

Piata časť
Záverečná časť

Článok 24
Záverečné ustanovenia

(1) Dňom podpísania tejto KZ a jej zverejnením na webovej stránke školy, stráca platnosť a účinnosť KZ zo dňa 01.01.2020, uzatvorená na obdobie od 1.1.2020 do 31. 12. 20120 vrátane jej dodatkov.

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

V Žiline, dňa 29.12.2020

Org. č. 73-2320-005
ZO OZ Pšav' na Slovensku
Spojená škola
Rosínská cesta 4
010 09 ŽILINA

Helena Janošiková
predseda ZO OZ Pšav'

Spojená škola
Rosínská cesta 4
ŽILINA
①

PaedDr. Peter Hruška
riaditeľ školy