

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2022
uzatvorená dňa 29. decembra 2021
medzi

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole podnikania v remeslách a službách, V. Paulínyho Tótha 31/5, Senica, zastúpenou Mgr. Danou Huttovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 7 odst. 3 stanov základnej organizácie (ďalej Odborová organizácia)

a

Strednou odbornou školou podnikania v remeslách a službách, V. Paulínyho Tótha 31/5, Senica, v zastúpení Ing. Danicou Rapantovou, riaditeľkou školy (ďalej Zamestnávateľ)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môžu používať tieto skratky:

KZ - kolektívna zmluva

KZVS – kolektívna zmluva vyššieho stupňa na 2022

ZP - Zákonník práce

ZVZ - Zákon č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

OVZ - Zákon 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 a zákona č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 1

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1/ Táto KZ upravuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

2/ Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2022. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2022.

Článok 2

Zmena kolektívnej zmluvy

1/ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej 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.

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 3

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ v trvalej archivácii po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 4

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ v jednom rovnopise doručiť predsedovi odborovej organizácie.

2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.

3/ Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 5

1/ Určenie platu zamestnancov

Plat zamestnancov určujú základné stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Zamestnávateľ určí platové podmienky zamestnancom v súlade s OVZ - Zákonom 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 a zákona č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

2/ Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

3/ Základná stupnica platobných taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, platové tarify pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1.júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

4/ Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov a šesťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ). Tento zamestnanec musí byť v SOŠPRaS Senica zamestnaný najmenej 5 kalendárnych rokov.

Článok 6

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu bez preddavku na mzdu raz mesačne v deň určený organizáciou, najneskôr v 9. 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 7

Odstupné a odchodné

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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume

a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2/ Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume

a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3/ Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume 2 funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

4/ Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho 2 funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

5/ Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

6/ Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 8

Pracovný čas zamestnancov

V zmysle KZVS čl. II. bod 1/ zamestnávateľ určuje pre verejných zamestnancov pracovný čas na 37,5 hodiny týždenne

Článok 9

Dovolenka na zotavenie

1/ V zmysle KZVS, čl. II bod 2. **je základná výmera dovolenky päť týždňov**

2/ Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

3/ Dovolenka zamestnancov ustanovených v §103 ods.3 ZP - riaditeľ školy, jeho zástupcov, učiteľov, majstrov odborného výcviku a vychovávateľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

4/ Zamestnávateľ v súlade s KZVS poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods.3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 10

Príspevok na rekreáciu zamestnancov

Na základe aktuálneho znenia ZP platného od 01.01.2019 podľa § 152a zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok.

Zamestnanec požiada riaditeľa školy o príspevok na rekreáciu vo forme písomnej žiadosti, ktorá je prílohou Internej smernice č. 1/2019 – Príspevok na rekreáciu.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 11

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1/ Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 2 ods. 1 tejto KZ.

2/ V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 2 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Zb. Zákon o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 12

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 v 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 ministerstvo/.

3/ Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 13

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpektorátu práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

Článok 14

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenie práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade so ZP spolupracovať s odborovou organizáciou:

- a) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v prípadoch
 - vydania pracovného poriadku (zákon č. 552/2003 Z. z. §12)
 - vydania predpisov a pravidiel o BOZP (ZP § 39 ods. 2)
 - prijatia plánu dovolení na príslušný rok (ZP § 111 ods. 1)
 - čerpania a použitia sociálneho fondu (zákon č. 152/1994 Z. z)
- b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase s cieľom dosiahnuť dohodu (ZP § 237 ods. 2, ods. 3) najmä:
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť
 - zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
 - zásadné zmeny v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy

3/ Zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská. (ZP § 237 ods. 4)

Článok 15

Záväzky odborovej organizácie

1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.

2/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru 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.

4/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa.

Článok 16

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Článok 17

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s ustanoveniami § 149 ZP

Článok 18

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- 1/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov na svoje náklady.
- 2/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- 3/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu a od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).
- 4/ zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 19

Osobitosti pracoviska

1/ Zamestnávateľ zabezpečí, aby boli služby zamestnancom školy v prevádzkových pracoviskách poskytované za nasledovných podmienok:

- služby poskytované v PP kaderníckom a kozmetickom budú spoplatnené podľa zamestnaneckého cenníka, v ktorom je zohľadnená zľava 20 %,
- služby poskytované v PP autoopravár so zľavou 20 %,
- služby poskytované PP stavebným budú svoje služby poskytovať aj v objektoch zamestnancov školy so zľavou na práce 20 %,
- využívať služby Bistra v budove školského internátu SOŠPRaS Senica so zľavou 30% na využitie komplexných služieb po odsúhlasení objednávky s vedením školy. Podrobnosti k organizovaniu akcie si individuálne dohodnú pracovníci s vedúcim prevádzkového pracoviska.

Článok 20

Stravovanie

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

2/ Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.

3/ Zamestnávateľ môže prispievať na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

4/ Zamestnávateľ môže prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 591/2007 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume – 0,18 EUR na jedno hlavné jedlo- obed na rannej zmene alebo večeru pri poobednej zmene

5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravu aj zamestnancom, ktorí pracujú na polovičný pracovný úväzok v dňoch, ktoré majú určené na výkon práce, ak odpracovali v SOŠPRaS Senica viac ako jeden rok.

6/ Zamestnávateľ môže poskytnúť možnosť odoberania stravy dôchodcom- bývalým zamestnancom, za plnú úhradu za hlavné jedlo bez možnosti príspevku zo sociálneho fondu.

Článok 21

Ubytovanie

1/ Zamestnávateľ umožní ubytovanie zamestnancom SOŠ Senica v školskom internáte na základe schválenia žiadosti riaditeľom školy.

2/ Cena za krátkodobé ubytovanie pre zamestnancov je stanovená so zľavou 20% z ceny za ubytovanie na noc/os. Platba bude uhradená v hotovosti do pokladne školy na základe pokladničného dokladu v deň ubytovania.

3/ Cena za dlhodobé ubytovanie pre zamestnancov je stanovená so zľavou 50% z ceny za mesiac/os. stanovenej v Internej smernici o ubytovaní v školskom internáte.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

2/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody podľa § 155 so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa tejto dohody.

3/ Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu po dohode so zamestnávateľom v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie

Článok 23

Sociálny fond

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Čerpanie sociálneho fondu je určené v internej smernici školy č. 1/2013

Článok 24

Záverečné ustanovenia

1. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.

2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť 1. januára 2022 a jej platnosť končí 31. decembra 2022

3. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný exemplár.

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

V Senici dňa 29. decembra 2021

