

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2024**

## **uzatvorená dňa**

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 Mgr. Katarínou Mičovou MBA, 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 obdobie 1.1.2023-31.8.2024

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 2024. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2024

## **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 uschovajú 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 záujmov 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 najmenej 2% z vymeriavacieho základu zamestnanca alebo príjmu zúčtovaného na výplatu.

### **3/ 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 - riaditeľa školy, jeho zástupcov, učiteľov, majstrov odborného výcviku a vychovávateľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

## **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 spolupracovať s odborovou organizáciou v súlade so ZP

## **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 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/ zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť 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 – 0,50 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 SOŠPRaS 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 prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1 % a



b) ďalším prídelenom 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 30. novembra 2023, nadobúda účinnosť 1. januára 2024 a jej platnosť končí 31. decembra 2024.

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 30. novembra 2023

2024