

Kolektívna zmluva

na obdobie:

2024

uzatvorená dňa 31. januára 2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri **Spojenej škole internátnej Mierová 24/49, 982 01 Tornaľa, organizačné číslo: 73-2405-006**, zastúpenou **Bc. Marcelom Kánom**, splnomocneným na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa Stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 15.12.2023 (ďalej len Odborová organizácia).

a

Spojená škola internátna Mierová 24/49, 982 01 Tornaľa, IČO: 633577, zastúpená Mgr. Ildikó Kánovou riaditeľkou školy (ďalej len zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo Stanov odborej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 15.12.2023, ktorým výbor odborej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. Bc. Marcela Kána, predsedu odborej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 19.11.2011. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“ .

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, 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 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce 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 a končí dňom 31. decembra 2024, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná inak.

Článok 4

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 “dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú

finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2024. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu v zmysle zákona č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ doručiť ju predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
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. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 12€ platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 § 13 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov .
2. Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume

5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede.

3. Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. podľa § 14b zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností, určuje príplatok vo výške 25 eur mesačne.

Profesijný rozvoj

1. Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise patrí príplatok za profesijný rozvoj mesačne v rámci rozpätia 6% až 12% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
2. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu podľa osobitného predpisu. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
3. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov, na dobu platnosti získaných kreditov podľa odseku 2 (platia do 31.08.2026).
4. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak
 - a) uplynie doba podľa odseku 2,
 - b) pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Príplatky, odmeny

5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 1,724 €/hod (§ 123 Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z.).

6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 2,155 €/hod.a v nedeľu 4,310 €/hod.(§ 122a., 122 b Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z.).
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 122 Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z.).
8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov, alebo v inom dohodnutom čase, patrí mu zvýšenie podľa prvej vety.
9. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu. (§ 20 zákona č. 553/2003 Z.z).
10. Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 zákona č. 553/2003 Z.z.

Článok 8

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancov nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 zákona č. 553/2003 Z.z).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor, počas kalendárneho roka.
3. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v pätnásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. ú. : 11491378/0900, vo výške 0,47 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci a na účet odborovej organizácie č. ú. : 0068942002/0900, vo výške 0,53 % vždy do 25. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.
4. 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 10

Odstupné a odchodné

1. V zmysle Zákonníka práce zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ZP 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 podľa § 76 najmenej v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. V zmysle § 76 ZP a 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 najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, (1+1) ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
3. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný

starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

4. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. ZP

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS a investičnom životnom poistení mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, v sume 30€. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie a investičné životné poistenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2024 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS.
U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej KZ uzatvorenej do 31. decembra 2023 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2023, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná, to nevyklučuje možnosť zvýšenia príspevku.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne sa so zamestnancom.

Článok 12

Určenie platu zamestnancov nezávisle od dĺžky praxe

1. SŠI Tornaľa sa zaväzuje zamestnancovi, okrem PZ a OZ, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify, do ktorej ho zaradilo, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
2. Okruh zamestnancov, ktorým je tarifný plat určený v najvyššom platovom stupni (14) platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, SŠI dohodlo so zástupcami zamestnancov nasledovne: ide o činnosť upratovačiek, údržbárov, pomocného vychovávateľa, vodiča, kuchárov, administratívnych zamestnancov, vedúca ŠJ, zástupkyňa pre ekonomický úsek).

Článok 13

Bezúhonnosť zamestnancov

Zamestnávateľ a zamestnanci sa riadia Zákonom o registri trestov č. 330/2007 Z. z., pedagogickí a odborní zamestnanci tiež Zákonom o pedagogických a odborných zamestnancov č. 138/2019 Z. z o preukazovaní bezúhonnosti.

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov

3. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas na 36 a ¼ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas na 35 hodín týždenne. (§85 Zákonník práce, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2024. Zamestnanec má v roku 2023, 2024 právny nárok na ustanovený pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 15a

Dovolenka na zotavenie

1. V zmysle Zákonníka práce podľa § 103 základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 15b

Pracovné voľno na regeneráciu pracovnej sily

1. Na základe dohody medzi SŠI Tornaľa a ZO OZ o úprave priaznivejších pracovných podmienok (čl. III, ods. 1 kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa) sa všetkým zamestnancom SŠI Tornaľa poskytuje pracovné voľno na regeneráciu pracovnej sily (tzv. sick day) v rozsahu 5 pracovných dní.
2. Pracovné voľno na regeneráciu pracovnej sily je možné čerpať len v čase prázdnin a iného voľna poskytnutého žiakom.

3. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prenášať do nasledujúceho kalendárneho roka.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

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 4 ods.1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č.2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 17

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 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.

4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume sto eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov 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 19

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. 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 § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
A/ jednu miestnosť , v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
B/ jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
C/ vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. A/ tohoto odseku,
D/ zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
E/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov

s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,

F/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 20

Náklady na kolektívne vyjednávanie

Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov, aby prispievali na kolektívne vyjednávanie za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy v sume 3,50 € za rok. Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na kolektívne vyjednávanie sa uhradza na osobitný účelový účet odborovej organizácie. Tento príspevok sa bude uhrádzať z októbrovej výplaty, čiže v mesiaci november. Použiť finančné prostriedky z tohto účtu možno len na splnenie daňových povinností súvisiacich s príjmom týchto príspevkov, na krytie nákladov na kolektívne vyjednávanie a na riešenie kolektívnych sporov. Prostriedky nemožno použiť na mzdy a odmeňovanie funkcionárov odborov a zamestnancov. Odborová organizácia môže čerpať prostriedky z tohto účtu len po dohode so zamestnávateľom na vyššie uvedený účel. Bankové operácie podpisuje predseda odborovej organizácie. V rámci hodnotenia plnenia záväzkov z KZ odborová organizácia informuje písomne zamestnávateľa o čerpaní prostriedkov z osobitného účelového účtu.

Článok 21

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

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

- A/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana / § 74 ZP /,
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa / § 84 ZP /
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok / § 111ods. 1 ZP /
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky / § 111 ods. 2 ZP /,
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP / § 39 ZP /
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času / § 86 ZP /,
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času / § 87 ZP /,
 - zavedenie pružného pracovného času / § 88 ZP /,
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien /§90 ZP/,

- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia / § 91 ZP /,
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni / § 93 ZP /,
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas / § 97 ZP /,
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, prekážky v práci / § 136-144 ZP /,
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci / § 152 ZP /,
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytne 60 % jeho funkčného platu / § 142 ods. 4 ZP /,
- ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu / § 250b ZP /,
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí / zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde /,

B/ informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa / § 22 ZP /,
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

a/ o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

b/ o dôvode prechodu,

c/ pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,

d/ plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov / § 29 ods. 1 ZP /,

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne / § 47 ods. 4 ZP /
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas / § 49 ZP /,
- pri hromadnom prepúšťaní o

a/ dôvodoch hromadného prepúšťania,

b/ počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,

c/ celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

d/ dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

e/ kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať / § 73 ods. 2 ZP /.

- o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením / § 74 ZP /,
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzaní hromadnému prepúšťaniu / § 73 ods. 4 ZP /,
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci / § 98 ods. 7 ZP /,
- o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa,
- o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa,
- o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2022, 2023, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách,

- o použití mzdových prostředků, poskytovat rozbor hospodářské a statistické výkazy ,
- o opatřeních súvisiacich so zaistením BOZP /NV SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP /.

C/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov / § 29 ZP/,
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov / § 73 ods. 2 ZP /,
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede / § 74 ZP /,
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času / § 90 ods. 8 ZP /,
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja / § 94 ZP /,
- výkon práce nadčas v kalendárnom roku / § 97 ZP /,
- organizáciu práce v noci / § 98 ods. 6 ZP /,
- zavádzanie zmien noriem spotreby práce / § 133 ods. 3 ZP /,
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich prehĺbovanie a zvyšovanie kvalifikácie / § 153 ZP /,
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou / § 159 ods. 4 ZP /,
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 € / § 191 ods. 4 ZP /,
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania / § 198 ods. 2 ZP /,
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou /§229 ZP/ ,
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia / § 229 ZP /,
- opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov /§ 229 ZP /,
- všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov / § 229 ZP /,
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa /§ 229 ZP/,
- opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných zariadení a sociálnych zariadení zamestnávateľa / § 229 ZP /,
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov / § 229 ZP /,

D/ umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSV a R SR a OZ PŠ a V č. j. 3790/97-III/II zo dňa 1.12.1997, najmä:

- nad stavom BOZP u zamestnávateľa / § 149 ods. 1 ZP /,
- v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO - 7 dní v roku,
 - členovia výboru ZO - 5 dní v roku,
 - členovia komisie BOZP - 5 dní v roku,
 - členovia ostatných orgánov ZO - 3 dni v roku,
 - členovia orgánov OZ PŠaV - 10 dní v roku.

3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO - 3 dni v roku,
 - členovia výboru ZO - 2 dni v roku,
 - členovia komisie BOZP - 2 dni v roku,
 - členovia ostatných orgánov ZO - 2 dni v roku,
 - členovia orgánov OZ PŠaV - 2 dni v roku.

Článok 22

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 tejto KZ.
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.

Článok 23

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a § 8 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na

ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:

A/ zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,

B/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,

C/ zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,

D/ kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,

E/ zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť k ich prevencii,

F/ zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,

G/ uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,

H/ vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,

I/ vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,

J/ odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,

K/ poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,

L/ tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,

M/ vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,

N/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určiť zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Článok 24

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - A/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - B/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,
 - C/ požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
 - D/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - E/ zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.
 - F/ V zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. § 6 ods. 2 a § 8 zamestnávateľ má vytvorené podmienky na pranie OOP.
3. O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho odseku odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
 - a. 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - b. 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením Vlády SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 25

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

A/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,

B/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

C/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

D/ zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodla, že denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon sa bude vyplácať zamestnancovi vo výške 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

V prípade ak sa zamestnanec nezastihne doma počas práceneschopnosti (PN) bude zamestnancovi vyplatená len zákonom stanovená sadzba.

V prípade potreby, riaditeľ školy určí v deň kontroly komisiu, na kontrolu zamestnanca, ktorý je práceneschopný (členovia komisie nemôžu byť z úseku, na ktorom zamestnanec pracuje). Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2024

Článok 26

Ostatné pracovné podmienky z KZ vyššieho stupňa na rok 2024

1. Zamestnávateľ poskytne v roku 2024 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c.) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 27

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, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva 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 sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,27 € na jedno hlavné jedlo.

5. Zamestnancom, ktorí sú u lekára, majú priepustku podpísanú vedúcim zamestnancom, patrí im strava podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, alebo príspevkom prostredníctvom právnickej osoby /stravný lístok/. Zamestnancom, ktorí sú na PN, hospitalizovaní v zdravotníckom zariadení a zamestnancom, ktorí čerpajú dovolenku, strava nepatrí.

Článok 28

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.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 29

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :
 - a / povinným prídelením vo výške 1 % a
 - b / ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. (Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2024).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a investičné životné poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

3. Vyplácanie výpomoci členom na zdravotnícke potreby (okuliare, zuby), raz za tri roky vo výške 50 % z nákladov za zdravotnícke potreby, najviac však do výšky 50 eur. Je potrebné doložiť doklad o úhrade.

Štvrtá časť

Článok 31

Záverečné ustanovenia

1. Plnenie KZ budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ.
2. KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2024, nadobúda účinnosť 1. januára 2024 a končí 31. decembra 2024.
3. Doba účinnosti ustanovení článkov: 1 až 31 odchyľne od článku 3 ods. 3 tak, že ich účinnosť skončí 31.12.2024.
4. Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2023 a 2024 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami zamestnávania podľa tejto KZ. Závazky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.
5. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Tornali dňa 31. januára 2024

.....
Základná odborová organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

