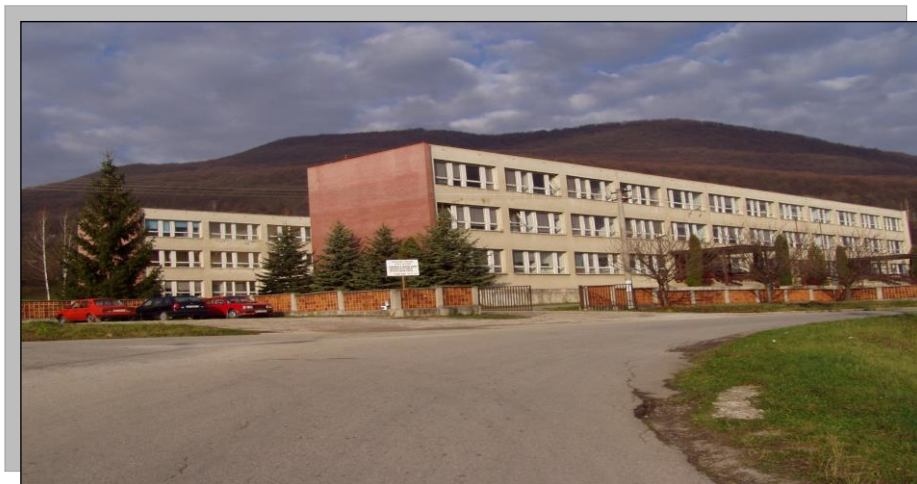


	ZMLUVY Kolektívna zmluva	Vydanie č.:	05
		Platné od:	01.01.2022
		Strana	0 z 9
	Z-001/14	Výtlačok č.:	3

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2022



	Vypracoval	Kontroloval	Schválil
Meno a priezvisko	Ing. Vojtech Kúkel	Mgr. Ľubomíra Greškovičová	PaedDr. Eva Blažeková
Funkcia	ZRTEČ	ZR pre TV	Riaditeľka školy
Dátum	17.12.2021	20.12.2021	20.12.2021
Podpis			

	ZMLUVY Kolektívna zmluva	Označenie dokumentu Z-001/19
		Strana 1 z 9

Kolektívna zmluva

uzavretá dňa 20. decembra 2021 na rok 2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
 (ďalej len odborová organizácia) pri STREDNEJ ODBORNEJ ŠKOLE OBCHODU A
 SLUŽIEB v ROŽŇAVE
 zastúpenou ALICOU CZOMPELOVOU – predsedníčkou ZO

a

STREDNOU ODBORNOU ŠKOLOU OBCHODU A SLUŽIEB v Rožňave
 zastúpenou PaedDr. Evou Blažekovou - riaditeľkou školy.

Prvá časť *Úvodné ustanovenie*

Čl. 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5, odst. 7 prvej vety stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. 1712/2008-RU 17/27648 zo dňa 2.9.2008 v znení dodatku č. 1 k zriaďovacej listine číslo 1712/2008-RU17/36297, dodatku č. 2 k zriaďovacej listine číslo 1170/2009-RU17/8584 a dodatku č. 3 k zriaďovacej listine č.1169/2012-RU17/35020.
3. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce „ZP“, namiesto označenia Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov „ZVZ“, a namiesto Kolektívnej dohody „KD“.

	ZMLUVY Kolektívna zmluva	Označenie dokumentu Z-001/19
		Strana 2 z 9

Čl. 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230,231, 232 a 233 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Čl. 3

Pôsobnosť KZ

1. Táto KZ upravuje 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí pracujú u neho na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovných pomerov.
3. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.
4. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok **2022**, nadobúda účinnosť 1. januára 2022 a končí 31. decembra 2022.

Čl. 4

Zmena Kolektívnej zmluvy

1. 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 doplnok ku KZ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenie KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na príslušný kalendárny rok. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Čl. 5

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti .

	ZMLUVY Kolektívna zmluva	Označenie dokumentu Z-001/19
		Strana 3 z 9

Čl. 6

Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 20 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 30 dní od jej podpísania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci povinnosti vyplývajúcej mu zo ZP §41 odst.1.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z Kolektívnej zmluvy

Čl. 7

Zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov.

1. Zamestnávateľ umožní prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov v zmysle ustanovení ZP §§ 153 - 155

Čl. 8

Tarifné platy, osobný príplatok a mimoriadne odmeny.

1. Zamestnávateľ pri výpočte miezd zamestnancov bude postupovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v zmysle aktuálneho Nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme takto:
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi mesačne, ak to umožňuje ustanovenie § 10 ZVZ, osobný príplatok v sume - pedagogickému aj nepedagogickému pracovníkovi minimálne 3% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, v ktorej je zamestnanec zaradený.
4. Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi určí spravidla na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov, prípadne pri zmene pracovnej výkonnosti v zmysle čl. 8 odst. 2, tejto KZ.

5. Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže znížiť aj v prípadoch, ak zamestnanec nedodrží podmienky poskytnutia osobného príplatku definovaných vo vnútornom platovom predpise, pri zhoršení pracovných výsledkov, alebo ak dôjde k zmene jednorázových rozpočtových opatrení, prípadne iných nepredvídaných skutočností ovplyvňujúcich finančné zdroje na krytie bežných výdavkov školy. Rovnako si zamestnávateľ vyhradzuje právo úpravy osobného príplatku v prípade zmeny štruktúry platových taríf v zmysle usmernení zriaďovateľa a to v závislosti od objemu finančných prostriedkov určených na výplatu miezd a zákonných odvodov do poisťovní.
6. Podľa zákona 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov § 7 odst. 5, v zmysle § 7 odseku 4 zamestnávateľ určuje tarifný plat zamestnanca okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy do ktorej ho zaradil nezávisle od dĺžky započítanej praxe. (14 platový stupeň podľa prílohy č. 3 zákona č. 553/2003 Z.z. v aktuálnom znení.)
7. Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 odst.1 písm. c ZVZ).
8. Ostatné odmeny zamestnancom budú vyplatené za predpokladu dostatku finančných prostriedkov, na základe § 20 ZVZ. Predpokladom priznania odmeny zamestnancom je nadpriemerné plnenie bežných pracovných povinností a iniciatívne zapojenie sa do plnenia mimoriadnych pracovných úloh.
9. O výške odmeny rozhoduje riaditeľ školy na základe hodnotenia priamych nadriadených pracovníkov.
10. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. Júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancovi priznané

Čl. 9

Výplata platu, preddavku platu zrážky platu.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne obvykle v 12 deň po skončení mesiaca. Stanovené výplatné termíny s ohľadom na pracovné dni budú zamestnancom prístupné.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posilať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastnej voľby. Zamestnanci, ktorí nemajú osobné účty si môžu prevziať plat v stanovenom časovom intervale počas pracovnej doby na pracovisku.

	ZMLUVY Kolektívna zmluva	Označenie dokumentu Z-001/19
		Strana 5 z 9

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu preddavok na plat spravidla v dvadsiatysiedmy deň príslušného kalendárneho mesiaca.
4. 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 odborovej organizácie č. 0099622124/0900 vo výške 1% z čistého mesačného príjmu vždy do 15. dňa v mesiaci.
5. 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.

Čl. 10

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1. písm. a) a b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu. Na základe toho prislúcha zamestnancovi odstupné nasledovne:
 - a) Ak pracovný pomer trval u zamestnávateľa najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov vo výške dvoch funkčných plátov.
 - b) Ak pracovný pomer trval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov vo výške troch funkčných plátov.
 - c) Ak pracovný pomer trval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov vo výške štyroch funkčných plátov.
 - d) Ak pracovný pomer trval u zamestnávateľa najmenej 20 rokov vo výške piatich funkčných plátov.
2. Odchod do dôchodku:
 - a) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu.
 - b) 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.

Čl. 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zmysle vyššej KZ platnej pre rok **2022** je určená vo výške max 2,0 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v zmysle zamestnávateľskej zmluvy na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne v ktorej je zamestnanec poistený.

	ZMLUVY Kolektívna zmluva	Označenie dokumentu Z-001/19
		Strana 6 z 9

Čl. 12

Práca pri mimoriadnych situáciách, pracovný čas a pracovná disciplína

1. Pracovný čas je 37,5 hod. týždenne.
2. Zamestnávateľ na základe ZP § 99 eviduje dochádzku zamestnancov certifikovaným systémom FINGERA na základe biometrického údajov zamestnanca – odtlačku prsta.
3. Za správnosť vlastných zadaných údajov do dochádzkového systému zodpovedá zamestnanec.
4. V mimoriadnych prípadoch (pandemická situácia) sa výchovno-vzdelávacia práca môže vykonávať dištančnou formou z pracoviska, resp. formou home office.
5. V súvislosti s vyhláseným núdzovým stavom a mimoriadnou situáciou, za účelom predchádzania šíreniu ochorenia COVID-19, platí ustanovenie § 250b Zákonníka práce, ktoré oprávňuje zamestnávateľa nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca alebo opačne oprávňuje zamestnanca na výkon práce z domácnosti, ak na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti. Účinnosť tohto ustanovenia je časovo obmedzená počas trvania účinnosti opatrení.
6. Konkretizácia pracovného času je upravená v pracovnom poriadku zamestnávateľa.
7. Zistené požitie alkoholických nápojov alebo psychotropných látok u zamestnancov na pracovisku je dôvodom na okamžité zrušenie pracovného pomeru.

Čl. 13

Dovolenka a pracovné voľno.

1. Základná výmera dovolenky pre zamestnancov školy je päť týždňov. Dovolenku vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Dovolenka riaditeľa školy, jeho zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstrov odbornej výchovy vychovávateľov a odborných zamestnancov, je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Čerpanie dovolenky zamestnancov školy sa určuje na obdobia prázdnin.
4. Prenos dovolenky riaditeľa školy z predchádzajúceho roka je dovolený najneskôr do 31.8. nasledujúceho roka
5. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 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.

Čl. 14

Sociálny fond

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený

- a) povinným prídelenom vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelenom vo výške 0,05%.
- Spolu 1,05% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

	ZMLUVY Kolektívna zmluva	Označenie dokumentu Z-001/19
		Strana 7 z 9

Čl.15

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.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.

Čl. 16

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania, úprava spolurozhodovania a uplatnenie práva na informácie.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ, prerokovať s odborovou organizáciou nasledovné prípady:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 ZP)
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu.
 - rozhodnutie o neospravedlnenej neprítomnosti v práci
 - prerokovanie prídeltu do sociálneho fondu a pripomienkovanie jeho čerpania.
 - odobratie, resp. zníženie nenárokovateľnej zložky mzdy zamestnancov
- a) informovať odborovú organizáciu najmä:
 - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa
 - o voľných pracovných miestach
 - dôvodoch pri prípadnom hromadnom prepúšťaní
 - pravidelne štvrťročne o hospodárskej a finančnej situácii školy
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50,- €
- b) umožniť odborovej organizácii vykonanie kontroly v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov pri dodržaní zákona o ochrane osobných údajov a smernice GDPR.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie v zmysle ZP §§ 136, 138.

Čl. 17

Zdravotná starostlivosť

1. Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca prostredníctvom zmluvnej PZS.

	ZMLUVY Kolektívna zmluva	Označenie dokumentu Z-001/19
		Strana 8 z 9

2. Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca je v období od prvého dňa dočasnej práceneschopnosti najviac vo výške 60% denného vymeriavacieho základu.
3. Zamestnávateľ si vzhľadom na vývoj chorobnosti zamestnancov a výšku finančného krytia, vyhradzuje právo úpravy náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti na úroveň minimálneho zákonného nároku.

Čl. 18

Stravovanie

1. Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Stravovanie sa zabezpečí podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja za zmenu vo vlastnom stravovacom zariadení. Za pracovnú zmenu sa na tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Na naplnenie povinnosti odst. 2 tejto KZ použije § 91 ZP odst. 1. Prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi len v prípade, že zmena zamestnanca je dlhšia ako 6 hodín.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa platného zákona o cestovných náhradách.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancov aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov podľa zásad o tvorbe a použití sociálneho fondu ktorý je prílohou tejto KZ.
6. Finančný príspevok na stravovanie, vo výške príspevku zamestnávateľa na prípravu obeda poskytovaný vo vlastnej školskej jedálni, sa poskytne na základe ustanovení pracovného poriadku školy a v čase výkonu práce formou príležitostnej práce – home office pri zabezpečovaní dištančného vyučovania.

Čl. 19

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli na hodnotení plnenia záväzkov tejto KZ polročne.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť 1. januára 2022 a končí 31. decembra 2022.
3. Táto KZ je vyhotovená v dvoch origináloch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden originál.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V ROŽŇAVE dňa 20.12.2021

.....
Odborová organizácia
Alica Czompeľová
predseda ZO

.....
Zamestnávateľ
PaedDr. Eva Blažeková
riaditeľka školy