



Zriaďovateľ:
**Trnavský
samosprávny
kraj**



Stredná odborná škola
Rakovice 25, 922 08 Rakovice

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2019 a 2020

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Stredná odborná škola, Rakovice 25, 922 08 Rakovice, zastúpená Ing. Máriou Múdrrou, riaditeľkou školy, (ďalej len „zamestnávateľ, SOŠ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia pri Strednej odbornej škole, Rakovice 25, 922 08 Rakovice zastúpená Ing. Katarínou Minárikovou (ďalej len odbory)

na druhej strane

uzatvárajú na rok 2019 a 2020 túto

kolektívnu zmluvu

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Čl. 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Čl. 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Čl. 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Čl. 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie odborového hnutia za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

ČASŤ II

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Čl. 5

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov SOŠ v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov ako aj z tejto Kolektívnej zmluvy.

Čl. 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborov bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

ČL. 7

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy a na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.
2. Pracovné voľno s náhradou platu zamestnávateľ poskytne pre členov odborového orgánu v rozsahu 2 hodín mesačne.
3. V prípade rozdelenia pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne o tom odborový orgán. Toto rozdelenie odborový orgán písomne oznámi zamestnávateľovi v lehote do 3 dní po podpise tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. Pre tieto účely si vedie odborový orgán prehľad využitia poskytnutého pracovného voľna podľa jednotlivých členov odborového orgánu a tento je na požiadanie povinný predložiť ihneď zamestnávateľovi.
5. Ak sa členovia odborového orgánu nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí členom odborového orgánu pracovné voľno.

ČL. 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členov základnej organizácie vo výške 1 % z čistého platu na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu, ktorý zabezpečia odbory. Takto získané členské príspevky poukáže zamestnávateľ na účet odborov najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

ČL. 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborov na poradu vedenia SOŠ, ktorá sa bude týkať závažných personálnych problémov.

ČL. 10

Odbory sa zaväzujú:

- a) aktívne sa svojim vplyvom podieľať na upevňovaní pracovnej disciplíny a vplývať na zvyšovanie morálnych kvalít zamestnancov v zmysle príslušných právnych (napr. Zákonník práce zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zák. č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov a pod.) a vnútorných predpisov zamestnávateľa
- b) schôdze odborov, konferencie a členské schôdze organizovať v dobe dohodnutej medzi predsedom odborov a zamestnávateľom
- c) umožniť účasť zástupcu zamestnávateľa na rokovaní odborového orgánu
- d) zachovávať mlčanlivosť v rozsahu vymedzenom ustanovením § 240 ods. 6 zákona č. 311/2001 – Zákonníka práce

Časť III.

Podmienky zamestnania

ČL. 11

Odbory uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

ČL. 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborov, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Čl. 13

1. Pracovný čas zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., je v zmysle vyššej kolektívnej zmluvy **37 a ½ hodiny týždenne**.
2. Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny zamestnanca SOŠ rozdeliť na dve časti (§ 90 ods. 6 Zákonníka práce).
3. Pracovný poriadok a príkaz riaditeľky školy o pracovnom čase a dovolenke upresňujú túto problematiku.

Čl. 14

1. Základná výmera dovolenky je v súlade s **kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa** pre nepedagogického zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere **šiestich týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
2. Dovolenka pedagogických zamestnancov je v súlade s **kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa** deväť týždňov v kalendárnom roku.

Čl. 15

Zamestnávateľ poskytne náhradu príjmu v období dočasnej pracovnej neschopnosti podľa § 8 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 462/2003 Z. z. náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov v zmysle uvedeného zákona.

Čl. 16

Zamestnancom bude poskytované pracovné voľno bez náhrady mzdy z dôvodu všeobecného záujmu a z dôvodu prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi a v prípadoch, kedy zamestnanec náležite zdôvodní nutnosť poskytovania pracovného voľna a zamestnávateľ uzná dôvody uvádzané zamestnancom za opodstatnené.

ČL. 17

Výpovedná doba

Výpovedná doba v zmysle § 62 Zákonníka práce je **jeden mesiac**, ak nie je v tejto KZ ďalej ustanovené inak.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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, je

- a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako sú uvedené v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej rok, výpovedná doba je **dva mesiace**.

Čl. 18

Odstupné

Odstupné v zmysle ustanovení § 76 Zákonníka práce je nasledovné:

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, 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) jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

- b) dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
4. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ odstupné nad rozsah ustanovený v odseku 1 a 2 tohto článku v súlade s § 13b písm. b) zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov nasledovne:
- v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 15 rokov a menej ako dvadsať rokov
 - v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval dvadsať rokov a viac.

Čl. 19

Pracovný pomer na určitú dobu

Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky (§ 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce) je možné len z dôvodu vykonávania prác starobnými dôchodcami.

Čl. 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku **odmenu** za pracovné zásluhy vo výške jedného posledne priznaného funkčného platu.

Čl. 21

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom takto:

- a) zamestnancov z okruhu manuálnych činností zaradí nezávisle od dĺžky započítanej praxe do 14 platového stupňa. Toto zaradenie je platné pre všetky manuálne činnosti v SOŠ Rakovica
- b) ostatných zamestnancov – ekonóm, účtovníčka, personalista , správca registratúry a referent všeobecnej učitárne – s praxou do 10 rokov platový stupeň č. 7 a s praxou nad 10 rokov platový stupeň č. 14.

Čl. 21

Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v súlade s § 13b písm. a) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov vo výške:

- a) jedného funkčného platu - ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce
- b) jedného funkčného platu – nad ustanovený **rozsah v zmysle čl. II bodu 6 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na r. 2019** pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
- c) jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v písm. a) a b) tohto článku, ak pracovný pomer zamestnanca trval v SOŠ do dňa skončenia jeho pracovného pomeru najmenej 15 rokov a menej ako 20 rokov,
- d) dvoch funkčných platov nad rozsah ustanovený v písm. a) a b) tohto článku, ak pracovný pomer zamestnanca trval v SOŠ viac ako dvadsať rokov.

ČL. 22

Kontrola odborovým orgánom

1. Odbory majú právo vykonávať kontrolu **nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**. Pritom majú právo najmä
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v SOŠ a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Náležitosti protokolu a ďalší postup odborov upravuje § 149 Zákonníka práce.

2. Odbory majú právo vykonávať ďalej kontrolu **nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov** u zamestnávateľa.
3. Za účelom kontroly podľa odseku 1 a 2 môžu vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po písomnom oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská.
4. Kontrolná činnosť odborov sa ďalej riadi ustanovením § 239 Zákonníka práce.
5. Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj členovia odborového orgánu, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 Zákonníka práce zistili porušenie pracovnoprávných predpisov, môžu podať podnet na Inšpektoráte práce Prešov.

Časť IV.

TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Čl. 23

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 3 ods.1 písm. a), b) a § 4 ods.1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvárať sociálny fond.

Celkový prídelený do sociálneho fondu bude a v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Čl. 24

Čerpať finančné prostriedky zo sociálneho fondu je možné len na tie účely a v množstvách dohodnutých v Dohode o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Čl. 25

Prostriedky sociálneho fondu budú poskytované len zamestnancom v pracovnom pomere.

Časť V.

SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Čl. 27

Stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v priestoroch zariadenia školského stravovania podávaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja,

v ojedinelých prípadoch (napr. sanitárny deň, prázdniny) zabezpečí stravovanie zamestnancov náhradným spôsobom, resp. poskytnutím stravných lístkov.

Čl. 28

Účasť zamestnancov na školeniach a seminároch

Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancom účasť na odborných školeniach a seminároch. Bližšie podmienky zamestnávateľ dohodne s odbormi, poprípade priamo so zamestnancami.

Časť VI.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Čl. 29

1. Zamestnávateľ je povinný predkladať odborom správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch vždy do tretieho pracovného dňa nasledujúceho štvrt'roka.
2. Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom odbory a zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili zverejnením na nástenke v budove kaštieľa a web stránke školy.
3. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a odbory o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.
4. Odbory sú povinné prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 30

Táto Kolektívna zmluva je účinná od 01. 01. 2019 do 31. 12. 2020.

Článok 31

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 32

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 33

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 34

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
2. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA
RAKOVICE
PSČ 922 08
-1-

za zamestnávateľa

Org. čís. 5603065211
ZO OZ pracovníkov poľnohospodárstva
na Slovensku
Závodný výbor
Stredná odborná škola
922 08 Rakovice

za odborovú organizáciu

M Rakoviciach 14. 1. 2019

V Rakoviciach, 14. 1. 2019