

Kolektívna zmluva

**pre zamestnancov odmeňovaných v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z.
pri výkone práce vo verejnom záujme
pre rok 2021**

V súlade s ustanovením zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (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 polytechnická, Ul. SNP 2, Zlaté Moravce,
zastúpená riaditeľom školy Ing. Jánom Solčianskym (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku, Závodný výbor, Stredná odborná škola polytechnická,
953 00 Zlaté Moravce,
zastúpená predsedom závodného výboru Bc. Jaroslavom Kérym

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

na rok 2021

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa s výnimkou zamestnancov zaradených do „mimo evidenčného stavu“ t.j. zamestnancov na materskej a rodičovskej dovolenke, zamestnancov, ktorým zamestnávateľ poskytol neplatené voľno a zamestnancov uvoľnených na výkon verejnej funkcie.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.

Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom dodržiavať svoje práva, ktoré im vyplývajú z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy.

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutým vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie, pôsobiacej pri zamestnávateľovi, na základe dohody o zrážkach zo mzdy a na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 15 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr do 14 dní pred výplatným termínom.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborového zväzu na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

- Zamestnávateľ vydá po prerokovaní s odborovým zväzom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.
- Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.
- Riaditeľ školy určí týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka po prerokovaní s odborovou organizáciou.
- Plán profesijného rozvoja (4- ročný) vydáva riaditeľ po prerokovaní so zriaďovateľom, odborovou organizáciou a v pedagogickej rade.

Článok 12

- Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne. Prestávka na odpočinok a jedenie je v trvaní 30 minút. U strážnej služby je prestávka v trvaní 45 minút /1 pracovná zmena.

- Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom
 - zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
 - zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach vedúca ŠJ, kuchár, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, údržbár, strážnik, technik TK a EK, referent TK, EK, vedúci vinohradu a robotníci vo vinohrade. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

- Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať ostatné činnosti, ktoré nesúvisia s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 13

Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Článok 14

Práca nadčas bude nariadovaná z vážnych dôvodov najviac v rozsahu 250 hodín za kalendárny rok.

Článok 15

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce o jeden týždeň.

Článok 16

Výpovedná doba je jeden mesiac, ak ZP neustanovuje 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

- *dva mesiace*, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- *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 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 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 jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace.

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný 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 17

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odstupné

- ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo 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 (§76 ZP ods.1):
 - dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov,
- 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 (§76 ZP ods.2):
 - dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 18

- Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné v sume jeho dvojnásobku funkčného platu (§ 76a ods.1 ZP), ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvojnásobku funkčného platu (§ 76a ods.2 ZP), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 19

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác pedagogického asistenta.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu. O pracovné voľno je potrebné žiadať zamestnávateľa písomne.

Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť za nasledovných podmienok:

- pracovné voľno sa poskytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa aspoň 3 pracovné dni vopred,
- pracovné voľno sa poskytne len ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa ak zamestnanec požiada zamestnávateľa 1 pracovný deň vopred (do 14,00 hod.).

Pracovné voľno sa neposkytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa o pracovné voľno len v deň, kedy si chce pracovné voľno čerpať. V takomto prípade zamestnanec má nárok na pracovné voľno len v zmysle iných ustanovení ZP (§ 141 ods. 2 ZP).

Pri dôležitých osobných prekážkach v práci ak pracovný pomer vznikne v priebehu kalendárneho roka zamestnávateľ postupuje v zmysle §141 ods.6 Zákonníka práce, t.z. že pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

Článok 21

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi pred jej uskutočnením.

Časť IV. Platové podmienky

Článok 22

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 23

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava aj doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z.. Takáto prax sa zamestnancovi započíta v rozsahu dvoch tretín.

Článok 24

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- mimoriadnych osobných schopností,
- dosahovaných pracovných výsledkov,
- vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností,
- za dlhodobo dosahované vyššie ako štandardné pracovné výsledky,
- dosahovanie nadštandardných výkonov,
- pri vykonávaní prác nad rámec pracovných povinností oproti iným zamestnancom,
- pri vzájomnom zastupovaní zamestnancov,
- ocenenie vyššieho rozsahu prác zamestnanca, ktorý je poverený organizovať prácu v skupine.

O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe:

- písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca,
- objemu finančných prostriedkov určených na financovanie osobných nákladov.

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a to podľa nepretržitého trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi:

- 50 % jeho funkčného platu pri trvaní pracovného pomeru najmenej päť rokov,
- 100 % jeho funkčného platu pri trvaní pracovného pomeru nad päť rokov.

Článok 26

- Zamestnávateľ sa zaväzuje ročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Výplatný termín je 28. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca, v prípade že tento deň nebude pracovným dňom sa za výplatný termín bude považovať najbližší pracovný deň pred týmto dňom.

- Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat priznaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

Časť V. Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 27

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie vo vlastnej jedálni. Príspevok zo SF na stravovanie je 0,31 € na 1 obed. Na vysunutých pracoviskách a pri prácach vykonávaných v období školských prázdnin, sobôt, nedeľ, sviatkov, prípadne ak školská jedáleň nevarí, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie v inej organizácii alebo formou stravných lístkov. Zamestnancom vykonávajúcim Homo Office sa bude vyplácať finančný príspevok na stravovanie vo výške 1,92 €. Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 20,00 € ročne.

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 29

Pri príležitosti životného jubilea 55- rokov veku zamestnanca, vyplatí zamestnávateľ odmenu zo sociálneho fondu vo výške 70,00 € nasledovne:

- 50 % pri trvaní pracovného pomeru najmenej päť rokov,
- 100 % pri trvaní pracovného pomeru nad päť rokov.

Pri príležitosti 25-ročného a 40-ročného pracovného jubilea zamestnanca, ktoré odpracoval v SOŠP, Ul. SNP 2, Zlaté Moravce vyplatí zamestnávateľ odmenu zo sociálneho fondu vo výške 70,00 € za podmienky, ak už uvedenú odmenu nemal vyplatenú za 25 rokov odpracovaných celkom, v takomto prípade mu už uvedená odmena nepatrí.

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 30

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1,00 % a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05%

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

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1 x ročne. Súčasťou Kolektívnej zmluvy je rozpočet tvorby a čerpania SF na príslušný kalendárny rok

- príloha č. 1.

VI. Záverečné ustanovenia

Článok 31

Kolektívna zmluva sa uzatvára do 31.12.2021. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 32

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 33

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

Článok 34

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované 1 x ročne na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

Článok 35

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje kolektívnu zmluvu zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu (e-mailom alebo písomne).

Článok 36

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.


Článok 37

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Zlatých Moravciach, 29.12.2020

Org. čís. 5601955206
ZO OZ pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku
1. ZÁVODNÝ VÝBOR
STR. ODB. ŠKOLA POLYTECHNICKÁ
953 00 ZLATÉ MORAVCE, ul. SNP 2

Bc. Jaroslav Kéry
predseda ZO OZ

Stredná odborná škola polytechnická,
Ul. SNP 2, Zlaté Moravce
Ul. SNP 2, 953 30 Zlaté Moravce
IČ DPH: SK2021037722 IČO:00159093
DIČ: 2021037722 

Ing. Ján Solčiansky
riaditeľ školy

Stredná odborná škola polytechnická, Ul. SNP 2, Zlaté Moravce

Príloha č. 1 ku KZ na rok 2021

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2021

Počiatočný stav k 1.1.2021	1 832,18 €
Tvorba 1,00 % z hrubých miezd	10 580,00 €
ďalší prídelenie do SF vo výške 0,05 %	529,00 €
<hr/>	
Spolu :	12 941,18 €
Čerpanie :	
- príspevok na závodné stravovanie	4 500,00 €
- jubilejné odmeny	140,00 €
- príspevok na dopravu do zamestnania	1 600,00 €
- vianočný príspevok – jednorázový	2 400,00 €
- ostatná sociálna politika	3 000,00 €
<hr/>	
Čerpanie spolu :	11 640,00 €
Zostatok sociálneho fondu k 31.12.2021	1 301,18 €