



Špeciálna základná škola, Sokolská 2291/111, 960 01 Zvolen

Tel./fax: 00 421 045 536 01 14, 0911 857 022, www.szszyvolen.sk, E-mail: szszyvolen@szszyvolen.sk

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2022

Uzatvorená dňa 07. 02. 2022 medzi zmluvnými stranami:

1. **ZO OZ** Pša V na Slovensku. Špeciálna základná škola- Sokolská 111, 960 01 Zvolen. /73-2528-006/ zastúpená Mgr. Vierou Stehlíkovou- predsedníčkou ZO OZ.
2. Špeciálnou základnou školou, Sokolská 111, Zvolen. IČO: 35984651 zastúpenou Mgr. Ivanom Krivošíkom - riaditeľom školy /ďalej len zamestnávateľ/.

Nasledovne:

I. 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 článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z plnomocenstva zo dňa 17.01.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Vieru Stehlíkovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Krajským úradom-odborom školstva B. Bystrica. Zriaďovacia listina je zo dňa 14. 12.1998, č. 98/ 053489-8 s účinnosťou od 1.1. 1999. Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 a § 232 Zákonníka práce, 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, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto Kolektívna zmluva /ďalej 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, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 07. 02. 2022. Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na KZVS končí dňom podpísania novej KZ na rok 2023.

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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť 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 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. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

II. Časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7 PRACOVNÝ ČAS

1. Pracovný čas zamestnanca je **37a1/2** hodiny týždenne.
2. Pracovný čas pedagogického zamestnanca sa skladá z :
 - a.) Priama práca na pracovisku.
 - b.) Práca súvisiaca s výchovno-vzdelávacím procesom doma.
 - c.) Zamestnanci ČŠPP nie sú povinný zdržiavať sa na pracovisku v prípade zabezpečovania odbornej intervencie, prípravy na ňu, spracovávanie podkladov z intervencie, konzultácie s odborným lekárom, príprava projektov (napríklad správy z diagnostiky). Po ukončení práce v teréne sa zamestnanec venuje spracovaniu materiálov z terénu mimo pracoviska. Podľa §88-89 ZP majú títo zamestnanci pružný pracovný čas.

Článok 8 DOVOLENKA NA ZOTAVENIE

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi , ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, odborného zamestnanca, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 9 Príplatok, odmeny a náhrady za pohotovosť

PRÁCA NADČAS

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%; to platí u pedagogického zamestnanca aj za hodinu vyučovacej činnosti alebo hodinu výchovnej činnosti prevyšujúcu jeho základný úväzok.

VÝKONNOSTNÝ PRÍPLATOK

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi vykonávajúcemu pracovné činnosti remeselné, manuálne, alebo manipulačné a s prevahou fyzickej práce podľa § 14a) výkonnostný príplatok podľa množstva a kvality práce.

OSOBNÝ PRÍPLATOK

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov, alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností (§10 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z.). O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§10 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z.).

Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky do výšky 4 % z tarifných plátov zamestnancov.

Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria (01/2017- vnútorný platový predpis, čl.9, bod 4).

Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

KREDITOVÝ PRÍPLATOK

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok 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 za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(2) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ priznáva od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

PRÍPLATOK ZA TRIEDNICTVO

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom:

a) 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 24 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

ODMENY 50 a 60 rokov veku

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa minimálne 5 rokov- odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu.

ZVÝŠENIE PLATOVÝCH TARÍF

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov 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 zamestnancom priznané.

ODSTUPNÉ A ODCHODNÉ

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), alebo b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške: - okrem obligátnych 2 funkčných platov, ktoré vyplývajú zo ZP:

- Zvyšuje sa o 2 funkčné platy pre zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú viac ako 5 rokov.
- Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov.
- Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76 a ods.2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

PRACOVNÉ VOĽNO

Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 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.

TERMÍN VÝPLATY

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).

TARIFY REMESELNÝCH A MANUÁLNYCH PRÁC

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

DOPLNKOVÉ DOCHODKOVÉ SPORENIE

Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí majú uzatvorené DDS, a to najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

URČENIE PLATU ZAMESTNANCOM NEZÁVISLE OD DĹŽKY PRAXE

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom okrem zamestnancov odmeňovaných podľa osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č.553/2003 Z. z.)

III. Časť

Kolektívne vzťahy , práva a povinnosti zmluvných strán

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 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 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.

SOCIÁLNY FOND

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a.) povinným prídelením vo výške 1% a
- b.) ďalším prídelením vo výške 0,25%

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady hospodárenia zo SF sú spracované samostatne.

Článok 10

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

A. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci:

- V súlade s ustanoveniami právnych predpisov, bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne vyhovujúcu prácu.

B. Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období :

- od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavacieho základu .

b./ Podľa § 141 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno aj z dôvodu sprevádzania rodinného príslušníka (deti, manžela/ku, rodičov) do zdravotníckeho zariadenia na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie.

Pracovné voľno s náhradou mzdy je povinný zamestnávateľ podľa vyššie uvedeného ustanovenia poskytnúť zamestnancovi len vtedy, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a tento úkon nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Takéto pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje vždy len na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na 7 dní v kalendárnom roku.

c/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

C. Rekreačná starostlivosť

1. OZPŠaV poskytuje príspevky na zahraničné zájazdy EXOD a doplnkové

domácej rekreácie zo zväzových prostriedkov.

D. Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie najmenej vo výške 55 % hodnoty jedla, stravného poskytovaného pri prac. ceste v trvaní 5 až 12 h. podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnkov MPSVaR SR.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj zo soc. fondu v zmysle zák. č. 152/1994 Z. z. o soc. fonde v znení neskorších predpisov, podľa prijatých zásad pre tvorbu a použitie soc. fondu na r. 2022 príspevok v sume 0,70(od 01.2022-02.2022) a od 01.03.2022 v sume 1€.
3. Stravné podľa ods. 1 nepatrí zamestnancovi počas dovolenky, dočasnej prac. neschopnosti, ošetrovaní člena rodiny, návštevy lekára – pokiaľ návšteva trvá celú prac. dobu, štud. voľna a počas služ. cesty.
4. Príspevok zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov je 2,80€ a príspevok zamestnanca je jedno euro.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa §152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce poskytnúť stravu zamestnancom aj počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa §142 Zákonníka práce.

E. Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľia sa starajú o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, alebo o jej zvyšovanie podľa platných právnych predpisov.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté k tomu príslušné dohody s organizáciou, budú poskytované pracovné úľavy a hosp. zabezpečenia podľa platných právnych predpisov.
3. Každý zamestnanec, resp. zamestnanci, domnievajúci sa, že majú dôvod k sťažnosti v zmysle zák. č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach, majú nárok na jej prešetrenie v zmysle platných právnych predpisov.

Článok 11

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

1. Školy a školské zariadenia budú uvoľňovať zamestnancov zo zamestnania

na výkon funkcie v odboroch v zmysle platných právnych predpisov.

T:priebežne

2. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti základnej organizácie OZ- PšaV, aby mohla riadne fungovať.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť ZO OZ- PšaV priestory na uverejnenie – vyvesenie informácií pre zamestnancov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 ZOVS)
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§240ods. 8 ZP.)
 - zamestnávateľ sleduje neodpracované hodiny zvlášť za účelom vyplatenia stravného a zvlášť za účelom náhrady nadčasových hodín
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 od. 2 ZP)
 - rovnomerné rozvrhovanie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP)
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie prác (§ 144 ods. 7 ZP)
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (§3, §7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde) v hodnote 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom za bežný rok a ďalším prídedom vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok – spolu 1,25 %.

Článok 12

Právna záväznosť kolektívnej zmluvy

1. Zmluva je platná podpísaním zmluvnými stranami a účinná od nasledujúceho dňa po zverejnení v CRZ
2. Zmluva sa uzatvára na obdobie od 07.02.2022 do uzavretia novej kolektívnej zmluvy na rok 2023.
3. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch, každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak súhlasu podpisujú.

Vo Zvolene: 07.02.2022

Predseda ZOOZ:

Mgr. Viera Stehlíková:

Riaditeľ ŠZŠ- Zvolen:

Mgr. Ivan Krivošík:
