

Kolektívna zmluva na rok 2023

uzatvorená dňa 30. decembra 2022 medzi zmluvnými stranami:

Stredná odborná škola potravinárska, Krušovská 2091, Topoľčany, zastúpená PaedDr. Pavlom Gogom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole potravinárskej, Krušovská 2091, Topoľčany (ďalej odborová organizácia), zastúpená Ladislavou Maninovou, predsedníčkou odborovej organizácie.

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

2) 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“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa „KZVS“ na rok 2022 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 2

Uznanie zmluvných strán

1) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ. Platí to aj pri zmenách a doplnkoch KZ.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

2) KZ je záväzná pre zmluvné strany. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

3) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS pri výkone prác vo verejnom záujme na rok 2023.

Článok 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 z nich. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2023. 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 uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t. j. do 31. 12. 2028.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v jednom rovnopise ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 5 dní od jej podpísania.

2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.

3)

Článok 7

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 zmieru môžu zmluvné strany použiť na riešenie kolektívneho sporu aj štrajk a výluku.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

1) Kolektívnym sporom je spor o uzatvorenie KZ alebo o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ.

2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a 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. Podrobnejší postup riešenia sťažností je upravený v

pracovnom poriadku.

Článok 10 Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1) Pre plnenie úloh odborovej organizácie jej zamestnávateľ poskytne bezplatne kancelárske a rokovacie priestory s vybavením, prístup k telefónnej linke, emailu, internetu, nástenku v zborovni školy na zverejnenie odborárskych informácií.

2) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom ZO OZ, ktorí sú zvolení do orgánov Rady OZ PŠaV na Slovensku na zasadnutia odborových orgánov, najviac však štyri pracovné dni v kalendárnom roku.

Článok 11 Zrážky členských príspevkov odborárov

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach z platu, vykonávať zrážky z jeho platu v prospech účtu odborovej organizácie za predchádzajúci mesiac vždy do 15. dňa nasledujúceho mesiaca.

2) Odborová organizácia poskytne zamestnávateľovi na splnenie povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach z platu zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12 Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov, ZP.

Článok 13 Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odstupné**, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoveďou** (výpovedná doba plynie) z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) **jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval súvislo najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) **dvojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval súvislo najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) **trojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval súvislo najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) **štvornásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval súvislo najmenej dvadsať rokov.

2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** (bez výpovednej

doby) 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 spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** v sume

- a) **jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval súvislo menej ako dva roky,
 - b) **dvojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval súvislo najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) **trojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval súvislo najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) **štvornásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval súvislo najmenej desať a menej ako dvadsať rokov,
 - e) **päťnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval súvislo najmenej dvadsať rokov.
- 3) Zamestnancovi patrí:
- a) 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 nad rozsah** ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume **jedného funkčného platu zamestnanca**,
 - 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.
- 4) Pracovný čas zamestnanca je **37 a 1/2 hodiny týždenne**.
- 5) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 6) Zamestnávateľ vyplatí **odmenu** zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku v sume jeho funkčného platu** ak u zamestnávateľa odpracoval viac ako 5 rokov.
- 7) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné so zamestnancami, ktorí pracujú na pozícii vodič - pomocný pekár.
- 8) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2023 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 (v zmysle KZVS z 14. 12. 2021).

Článok 14

Platové podmienky

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje odmeňovanie zamestnancov realizovať podľa zákona č.553/2003 Z. z v znení neskorších predpisov.

2) Zamestnávateľ bude vyplácať zamestnancom plat podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme(okrem pedagogických zamestnancov).

3) 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. Odobrať osobný príplatok môže zamestnávateľ vtedy, ak sa zmenia dôvody, pre ktoré bol priznaný.

4) 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 01. 01. 2023 o 10%.

5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2023 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2023.

Článok 15

Výplata platu

1) Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k 15. dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat sa zasiela zamestnancovi na účet, ktorý si sám určil.

Článok 16

Záväzky zamestnávateľa

1) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2023, ako aj o jeho zmenách.

2) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov a o pripravovaných zmenách v odmeňovaní pred ich realizáciou.

Článok 17

Starostlivosť o zamestnancov

1) Zamestnávateľ:

a) zabezpečí preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov,

b) zabezpečí zamestnancom stravovanie mimo pracoviska s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, počas čerpania dovolenky, náhradného alebo neplateného voľna alebo v prípadoch uvedených v § 141 ZP. Za pracovnú zmenu sa na tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 odpracované hodiny,

c) Poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie vo výške 2,81 € (55% zo sumy 5,10 €) a 1,00 € príspevok zo sociálneho fondu. Ak v priebehu roka dôjde k zákonnej zmene výšky stravného, bude suma zmenená dodatkom ku kolektívnej zmluve.

Článok 18 **Tvorba a použitie sociálneho fondu**

Celkový prídel zo sociálneho fondu je tvorený

- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných na výplatu za kalendárny rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu, vrátane rozpočtu tvoria prílohu KZ.

Článok 19 **Záverečné ustanovenia**

- 1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať jedenkrát ročne a to do 15. februára nasledujúceho roka.
- 2) KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán.
- 3) KZ sa uzatvára na rok 2023 a nadobúda účinnosť 1. januára 2023 a končí 31. decembra 2023.
- 4) Táto KZ je vyhotovená v dvoch origináloch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden originál.
- 5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Topoľčanoch, 30. decembra 2022.

za odborovú organizáciu

Ladislava Maninová
predsedníčka odborovej organizácie

za zamestnávateľa

PaedDr. Pavol Goga
riaditeľ