

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2018

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

zamestnávateľ:

Stredná odborná škola technická, Nitrianska 61, Šurany, (ďalej len SOŠt)
zastúpená riaditeľom Ing. Františkom Tamašovičom

a

zástupca zamestnancov:

Základná organizácia odborového zväzu PšaV na Slovensku pri SOŠt, Nitrianska 61, Šurany,
(ďalej len ZOOZ) zastúpená predsedkyňou Mgr. Zuzanou Šulíkovou

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu

V Šuranoch, dňa 15.3.2018

.....
Ing. František Tamašovič
riaditeľ SOŠt

.....
Mgr. Zuzana Šulíková
predseda ZOOZ

Časť I

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva upravuje:

- vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi
- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky
- sociálnu oblasť a sociálny fond.

Článok 2

Táto zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom. Na zamestnancov, vykonávajúcich prácu mimo pracovného pomeru a na bývalých zamestnancov – dôchodcov sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v jednotlivých článkoch tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Túto kolektívnu zmluvu možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhoch na zmenu sa začne rokovať najneskôr do 30 pracovných dní, ktoré začínajú plynúť doručením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane.

Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

Článok 4

Kolektívna zmluva je uzavretá na obdobie od 1.4.2018 do 31.12.2018. V prípade neuzatvorenia novej kolektívnej zmluvy do konca roka 2018 trvá účinnosť záväzkov tejto kolektívnej zmluvy do 31.3.2019.

Článok 5

Odborový orgán oboznámi zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy alebo dodatku na členskej schôdzi najneskôr do 15 dní od ich uzavretia.

Časť II

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 6

1. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovania vedenia organizácie a na zasadnutia výboru odborovej organizácie v prípade, že sa bude rokovať o organizačných

- zmenách, o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, o hromadnej úprave pracovného času, ako aj o iných opatreniach, týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.
2. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným vnútropodnikovým predpisom.
 3. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo každého zamestnanca byť odborovo organizovaný.
 4. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
 5. Zamestnávateľ umožní v rámci svojich prevádzkových možností zúčastňovať sa členom a funkcionárom základnej odborovej organizácie na školeniach, usporiadaných vyššími odborovými orgánmi.
 6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.
 7. Obe zmluvné strany sa zaväzujú, že pokiaľ ide o oprávnené nároky, vyplývajúce z tejto KZ, alebo z pracovnej zmluvy, nebudú diskriminovať žiadneho zo zamestnancov.
 8. Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto u zamestnávateľa. Zamestnávateľ bude za tým účelom zverejňovať na dohodnutom mieste ponuky voľných pracovných miest.
 9. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii raz ročne informácie o dosiahnutých hospodárskych výsledkoch, o zásadných otázkach rozvoja, o plánovanom mzdovom vývoji a personálnej a sociálnej politike.
 10. Zamestnávateľ umožní odborovému orgánu vykonať na požiadanie kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vnútorných predpisov a kontrolu dodržiavania tejto kolektívnej zmluvy.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 7

Vznik pracovného pomeru

Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru. Pracovná zmluva má vždy písomnú formu a k jej základným náležitostiam patria:

- a, druh práce
- b, miesto výkonu práce
- c, deň nástupu do práce
- d, ďalšie podmienky, ktoré si zmluvné strany môžu dohodnúť.

V pracovnej zmluve môže byť dohodnutá skúšobná doba v maximálnej dĺžke 3 mesiace. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

Článok 8

Pracovné podmienky

Pri posudzovaní práce mužov a žien nesmie byť nikto zvýhodnený čo sa týka pracovných podmienok, odmeňovania, zaraďovania do funkcií, pri prijímaní, alebo prepúšťaní z práce.

Záväzné sú obmedzenia výkonu práce a pracovných podmienok stanovené pracovno-právnymi, bezpečnostnými a hygienickými predpismi. Zamestnávateľ je povinný vytvárať vhodné pracovné podmienky pre zamestnancov.

Článok 9

Pracovné cesty

Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo pracoviska, alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce, alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve (§ 57 ZP).

Článok 10

Pracovný čas

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hod. týždenne, v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018. Pružný pracovný čas možno uplatniť po dohode s odborovou organizáciou (§ 88 a 89 ZP).

Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Začiatok a koniec pracovného času určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste, ktoré je zamestnancom prístupné.

V kalendárnom roku možno nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad 150 hodín v rozsahu najviac 250 hodín (§97 ods. 10 ZP). Nariadiť prácu nadčas môže zamestnávateľ len v prípadoch uvedených v Zákonníku práce (§ 97 ZP).

Článok 11

Dovolenka a pracovné voľno

Výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 až 3 ZP v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018.

Článok 12

Kvalifikácia a rekvalifikácia

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, alebo jej zvyšovanie. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi štúdium na doplnenie kvalifikácie (§ 155 ZP).

Pedagogickému a odbornému zamestnancovi pri účasti na kontinuálnom vzdelávaní patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu podľa § 54 zákona č. 317/2009 Z.z.

Článok 13

Ukončenie pracovného pomeru

Pracovný pomer je možné ukončiť iba zákonom stanovenými spôsobmi.

Článok 14

Pracovný poriadok

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len po dohode so ZOOZ.

Článok 15

Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom

Sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu, alebo výkonu KZ ohľadne plnenia záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivých zamestnancov, rieši nadriadený zamestnanec sťažovateľa a ZOOZ.

Časť IV

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 16

Záväzné predpisy pre odmeňovanie

Odmeňovanie zamestnancov sa riadi zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, nariadením vlády SR č. 341/2004 ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní a Zákonníkom práce. Odmeňovanie pedagogických a odborných zamestnancov sa riadi zákonom č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Pri každej zmene platu vydá zamestnávateľ zamestnancovi „Oznámenie o výške a zložení funkčného platu“.

Okruh pracovných činností, ktoré vykonávajú zamestnanci zaradení do platovej triedy podľa § 5 ods. 4 zák. 553/2003 Z.z., ktorým sa tarifný plat určí podľa § 7 ods. 4 je nasledovný:

- Upratovačky
- Školník, vodič

Týmto zamestnancom sa určuje platový stupeň 12.

Článok 17

Výplata platu

Po dohode zamestnávateľa so zamestnancami sa plat poukazuje na bežné účty zamestnancov v peňažnom ústave tak, aby najneskôr 10. dňa v mesiaci bol pripísaný na účet zamestnanca. V prípade oneskoreného prísunu dotácie na mzdy a odvody od zriaďovateľa na dotačný účet organizácie sa výplatný termín posunie o dni omeškania a o dni potrebné na prevod miezd na účty zamestnancov, resp. prevodu odvodov.

Článok 18

Zrážky odborových príspevkov

Výber odborových príspevkov sa bude uskutočňovať zrážkou zo mzdy na základe „Dohody o zrážkach zo mzdy“, uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Článok 19

Odstupné

Podmienky pre výplatu odstupného určuje § 76 ods. 1 až 5 ZP:

1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce, 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 najmenej v sume:

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

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

Článok 20

Odchodné

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 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, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok, na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 21

Jubilejná odmena

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho tarifného platu.

Časť V

Sociálna politika

Článok 22

Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa tvorí vo výške 1,05 % zo základu stanoveného v § 4 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Po uzatvorení dohody medzi vedením SOŠT a odborovou organizáciou je možné prispievať i na DDP.

Článok 23

Použitie sociálneho fondu

1.) Príspevok na stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov najmenej vo výške 55 % z ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Cenou jedla sa rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 %

stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Zo sociálneho fondu sa poskytuje príspevok na čiastočnú úhradu nákladov vo výške 0,57 € na jedno hlavné jedlo denne – obed.

2.) Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť príspevok na regeneráciu pracovnej sily na:

- rekreácie
- liečenia
- rehabilitácie
- rekondičné pobyty
- telovýchovné a športové podujatia
- kultúrne a spoločenské podujatia
- dopravu na spoločné výlety zamestnancov
- spoločenské posedenia pri príležitosti dňa učiteľov, MDŽ, zahájenia a skončenia školského roka, ako i skončenia kalendárneho roka.
- vianočný dar
- kvety na pohreb rodinného príslušníka

Poskytnuté finančné príspevky na regeneráciu pracovnej sily sa preukazujú čestným prehlásením zamestnanca.

3.) Odmena zo sociálneho fondu pri životnom výročí 50 rokov a pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, alebo predčasný starobný dôchodok.

Pri odpracovaní v organizácii:	do 5 rokov	35 €
	od 5 do 10 rokov	50 €
	nad 10 rokov	70 €

4.) Sociálna výpomoc

Sociálna výpomoc sa môže poskytnúť pri mimoriadnych udalostiach, ktoré priamo ovplyvňujú finančnú a sociálnu situáciu v rodine zamestnanca. Ide najmä o:

- živelné pohromy (požiar, povodeň atď.)
- vlámanie a odcudzenie majetku
- úmrtie manžela, manželky, dieťaťa

Pri poskytnutí sociálnej výpomoci bude vedenie SOŠt a ZOOZ prihliadať na sociálnu situáciu v rodine ktorá je definovaná počtom vyživovaných osôb.

Sociálna výpomoc bude poskytnutá v rozpätí od 25 € do 33 € na osobu.

Časť VI

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 24

- 1.) V záujme predchádzania pracovným úrazom a chorobám z povolania bude zamestnávateľ sústavne kontrolovať úroveň starostlivosti BOZP, ako i technickej prevencie, odstraňovať zistené nedostatky a uplatňovať sankčné postihy voči zodpovedným zamestnancom v prípade neplnenia povinností.
- 2.) V súlade s § 146 ZP zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre BOZP a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce. Povinnosti zamestnávateľa a práva a povinnosti zamestnancov sú uvedené v § 147 a 148 ZP ako i v osobitnom predpise.
- 3.) Zamestnávateľ zabezpečí poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov podľa vydanej organizačnej normy.
- 4.) Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 149 ZP.

Časť VII

Záverečné ustanovenia

Článok 25

- 1.) Zmenu v KZ SOŠt možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obidve zmluvné strany sú povinné začať rokovať o zmene do 30 dní od predloženia návrhov.
- 2.) Platnosť KZ sa končí dňom 31.12.2018. V prípade, že do tohto času nebude ukončené kolektívne vyjednávanie, predlžuje sa platnosť tejto KZ až do uzatvorenia novej, najdlhšie však do 31.3.2019.
- 3.) Zmluvné strany sa dohodli, že raz ročne prerokujú plnenie tejto KZ.
- 4.) Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v KZ dojednaná odchyľne.