

Kolektívna zmluva je uzavretá v súlade so Zákonom 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, Zákonníkom práce a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2018 medzi:

výborom ZO OZ KOVO Spojená škola, Zimná 96, Dobšiná

a

Spojenou školou, Zimná 96, Dobšiná

s organizačnými zložkami

Stredná odborná škola, Zimná 96, Dobšiná

Gymnázium, SNP 607, Dobšiná

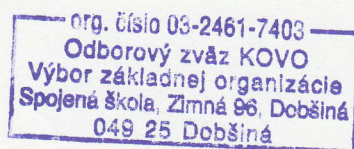
Kolektívnu zmluvu na rok 2018 prerokovali a uzatvorili

za **Spojenú školu, Zimná 96, Dobšiná**

Ing. Alica Krivanská, riaditeľka školy

za **odborovú organizáciu**

Stanislav Prokop, predseda ZO OZ KOVO Spojená škola



Stanislav Prokop
predseda ZO OZ KOVO
Spojená škola

Spojená škola
Zimná 96
Dobšiná

Ing. Alica Krivanská
riaditeľka
Spojenej školy, Zimná 96, Dobšiná

A. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. Účel a obsah zmluvy

Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu za účelom úpravy individuálnych a kolektívnych právnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou a dohodnutie vzájomných práv a povinností zamestnancov tak, aby boli nastolené a udržiavané vzájomné uspokojivé vzťahy medzi obidvoma zmluvnými stranami.

2. Legislatívny súlad

Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce, so Zákonom o kolektívnom vyjednávaní, ich vykonávacích predpisov, ako i v súlade s obsahom kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018.

Obe zmluvné strany sa zaväzujú že pokiaľ ide o oprávnené nároky, vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy, z pracovnej zmluvy a výkonu práce, nebudú diskriminovať žiadneho zo zamestnancov. (Listina základných práv a slobôd).

3. Platnosť a účinnosť zmluvy

3.1. Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a končí dňom podpísania novej zmluvy.

3.2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov.

4. Zákaz diskriminácie

Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva alebo inak diskriminovať zamestnancov z dôvodu rasy, farby pleti, jazyka, pohlavia, sociálneho pôvodu, veku, náboženstva, politických alebo iných názorov, politickej príslušnosti, odbornej činnosti, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine alebo iného postavenia.

5. Práva zamestnávateľa

5.1. Zamestnanci a odbory rešpektujú právo zamestnávateľa prijať do pracovného pomeru, zmeniť obsah pracovného pomeru, či rozviazať pracovný pomer ktoréhokolvek zamestnanca podľa svojich potrieb v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti, zámermi v oblasti hlavnej činnosti a podnikateľskými zámermi, ak k tomu dôjde za podmienok a spôsobom stanoveným v pracovno-právnych predpisoch tejto kolektívnej zmluvy.

5.2. Zamestnanci a odbory rešpektujú právo zamestnávateľa vykonávať a riadiť všetku svoju činnosť vrátane vytvárania vhodnej organizačnej štruktúry, používania metód riadenia, prijímať vhodné opatrenia k zabezpečeniu hlavnej činnosti a svojich podnikateľských zámerov, vrátane opatrení k zabezpečeniu potrebnej úrovne pracovnej disciplíny a poriadku, ak nie sú v rozpore so Zákonníkom práce.

6. Závazky zamestnávateľov

Zamestnávatelia sa zaväzujú:

- 6.1. Rešpektovať právo každého zamestnanca byť odborovo organizovaný.
- 6.2. Vytvárať pre činnosť odborovej organizácie materiálne a organizačné podmienky uvedené v tejto KZ.
- 6.3. Rokovať s odborovou organizáciou o uzatvorení kolektívnej zmluvy.
- 6.4. Spolupracovať, prerokovávať a informovať o veciach vymedzených všeobecne záväznými predpismi a touto kolektívnou zmluvou.
- 6.5. Zabrániť akejkoľvek diskriminácii zamestnancov pre ich odborovú prácu.
- 6.6. Poskytovať povereným orgánom a funkcionárom odborovej organizácie informácie, konzultácie a doklady nutné pre uplatňovanie práv odborovej organizácie podľa právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
- 6.7. Podávať odborovej organizácii alebo jej poverenému zástupcovi požadované vysvetlenia, prihliadať k jej stanoviskám, návrhom a oznámiť, aké prípadné opatrenia urobili na základe týchto návrhov / v rozsahu uplatňovania právomocí a oprávnení odborovej organizácie podľa všeobecne záväzných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy/.
- 6.8. Prizývať zástupcov odborovej organizácie na rokovania riadiacich orgánov Spojenej školy, Zimná 96, Dobšiná.
- 6.9. Neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy zo strany zamestnávateľov považovať za neplnenie pracovných povinností príslušného zodpovedného hospodárskeho vedúceho. Podľa miery závažnosti neplnenia vyvodzovať príslušné pracovnoprávne dôsledky a o záveroch informovať odborovú organizáciu.

7. Právo spolurozhodovania

Odborová organizácia má právo spolurozhodovať okrem zákonom stanovených prípadov:

- 7.1. Pri hromadnej úprave:
 - pracovnej doby
 - stanovenia termínov zahájenia a ukončenia dovolenky
 - nariadenia práce v dňoch pracovného voľna a vo sviatok
- 7.2. Pri výpovedi podľa § 59, odst. 1, písm. b, ak je daná zamestnávateľom postupovať podľa § 63, odst. 1, písm. a,b, Zákonníka práce.

8. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 8.1. Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu (ďalej len ZOO) ako jediného predstaviteľa všetkých pracovníkov organizácie v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva ZOO vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto KZ.

- 8.2. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO OZ bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
- 8.3. Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne pracovníkom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich funkčného platu. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.
- 8.4. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť zrážanie odborových príspevkov z miezd zamestnancov - členov odborov.
- 8.5. Zamestnávateľ hradí náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním a činnosťou odborov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

B. POLITIKA ZAMESTNANOSTI A PERSONÁLNA PRÁCA

1. Politika zamestnanosti

- 1.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s odborovou organizáciou politiku zamestnanosti.
- 1.2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade, ak bude zamýšľať uskutočniť štrukturálne zmeny, organizačné zmeny v dôsledku, ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov, bude o nich včas informovať odborovú organizáciu.
- 1.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať vhodné podmienky pre zamestnancov, ktorí pri výkone práce pre zamestnávateľa utrpeli pracovný úraz.

2. Pracovný pomer a obsah pracovnej zmluvy

- 2.1. Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru. Pracovná zmluva je vždy v písomnej forme a jej základným náležitostiam patrí:
 - **dohodnutý, dostatočne vymedzený druh práce**
 - **miesto výkonu práce**
 - **deň nástupu do práce**
 - **d ďalšie podmienky, ktoré budú dohodnuté záväzne pri uzatvorení pracovnej zmluvy.**
- 2.2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejňovať ponuku neobsadených pracovných miest spôsobom dohodnutým s odbormi tak, aby všetci zamestnanci Spojenej školy, Zimná 96, Dobšiná boli informovaní o pracovných príležitostiach predtým, ako ich riaditeľstvo ponúkne ako voľné v súlade s príslušným úradom práce a so zriaďovateľom - VÚC Košice.
- 2.3. Zamestnávateľ uznáva prednostné právo zamestnancov uchádzať sa o neobsadené pracovné miesto skôr, než toto bude ponúknuté občanovi, ktorý doposiaľ v Spojenej škole, Zimná 96, Dobšiná nepracoval. Pri rovnakých kvalitách viacerých zamestnancov je pomocným kritériom pre rozhodnutie zamestnávateľa dĺžka pracovného pomeru v Spojenej škole, Zimná 96, Dobšiná.

- 2.4. **Odstupné** - zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu v sume:
- jeho jedného priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky a vo výške jedného funkčného platu podľa kolektívnej zmluvy na rok 2018
 - dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov a vo výške jedného funkčného platu podľa kolektívnej zmluvy na rok 2018
 - trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov a vo výške jedného funkčného platu podľa kolektívnej zmluvy na rok 2018
 - štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov a vo výške jedného funkčného platu podľa kolektívnej zmluvy na rok 2018
 - päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov a vo výške jedného funkčného platu podľa kolektívnej zmluvy na rok 2018

Pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnanca z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, nárok na odstupné zamestnancovi nevzniká.

Odchodné:

a) patrí 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 %, podľa § 76 a ods. 1 Zákonníka práce najmenej v sume jedného jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení a v sume jedného jeho funkčného platu podľa kolektívnej zmluvy na rok 2018 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,

b) patrí zamestnancovi pri 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, podľa § 76 a ods. 2 Zákonníka práce najmenej v sume jedného jeho funkčného platu a v sume jedného jeho funkčného platu podľa kolektívnej zmluvy na rok 2018 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Odmena za pracovné zásluhy - patrí zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov veku do sumy jedného funkčného platu podľa § 20 zákona 553/2003 Z.z. – zo mzdových prostriedkov.

3. Kvalifikácia a rekvalifikácia

- 3.1. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi štúdium alebo školenie za účelom získania alebo zvýšenia kvalifikácie či rekvalifikácie a uzatvorí s ním písomnú dohodu v týchto prípadoch:
- ak ide o zvýšenie, získanie alebo prehĺbenie kvalifikácie alebo rekvalifikácie u zamestnanca pre potreby Spojenej školy, Zimná 96, Dobšiná
 - ak ide o získanie, zvýšenie alebo prehĺbenie kvalifikácie pre potrebu zamestnanca, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa

- c) ak ide o získanie, zvýšenie alebo prehĺbenie kvalifikácie z dôvodov zmeny vykonávaného druhu práce pre zamestnancov postihnutých chorobou z povolania alebo pracovným úrazom.

V prípade bodu 3.1 písm. a/ a písm. c/ poskytne zamestnávateľ náhradu ostatných dohodnutých nákladov spojených so štúdiom alebo školením vo výške 50 %. V prípade bodu 3.1 písm. b/ zamestnávateľ uvoľní zamestnanca na dobu nevyhnutnú pre potreby školy alebo školiaceho strediska bez náhrady mzdy.

3.2. Zvyšovanie kvalifikácie

Postupuje organizácia podľa § 140 ods. 1, 2, 3, 4 ZP podľa druhu štúdia.

Zamestnanec si získava a dopĺňa svoje vzdelanie na riadny výkon práce, dojednaný pracovnou zmluvou pri splnení podmienok dojednaných v dohode o zvýšení kvalifikácie, organizácia poskytne pracovníkovi :

Študijné voľno s náhradou mzdy na:

1. Konzultácie podľa rozvrhu hodín alebo učebného plánu, najviac 20 dní v školskom roku.
2. Na prípravu a vykonanie každej skúšky 2 dni. Povinnosťou pracovníka je preukázať svojmu nadriadenému index, že skúšku úspešne vykonal. Na opravnú skúšku neposkytuje organizácia voľno s náhradou mzdy.
3. Na sústredenie, ktoré bude organizovať fakulta v rámci štúdia, poskytne organizácia zamestnancovi 5 dní.
4. Na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky poskytne organizácia 5 dní.

Nevyčerpané pracovné voľno poskytnuté na uvedené účely nemožno presúvať do budúceho školského roka.

Povinnosti pracovníka:

1. Pracovník, ktorý si dopĺňa vzdelanie formou štúdia popri zamestnaní, je povinný predložiť mzdovej účtovníčke na začiatku školského roka, prípadne semestra učebný plán, resp. rozvrh hodín, ktorý obdrží od fakulty, na ktorej študuje.
2. Čerpanie študijného voľna, ktoré mu patrí podľa týchto zásad, ohlásí najneskôr 2 dni vopred svojmu priamemu nadriadenému.
3. Po skúške, pre ktorú čerpal študijné voľno, preukáže svojmu nadriadenému, že ju úspešne vykonal.
4. Pri neúspešnom zvládnutí skúšky na opravný termín nepatrí zamestnancovi náhradné voľno ale dovolenka, alebo neplatené voľno.
5. Zamestnávateľ zaväzuje zamestnanca odpracovať v organizácii 3 roky od úspešného ukončenia štúdia.
6. Pri nedodržaní lehoty 3 roky zaväzuje zamestnávateľ zamestnanca uhradiť $\frac{3}{4}$ ním skutočne vynaložených nákladov spojených so štúdiom, alebo ich pomernú časť zodpovedajúcu časti nesplneného záväzku zotrvať v pracovnom pomere po dobu uvedenú v bode 3b.
7. Ustanovenie bodu 3b platí aj vtedy, ak zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia.

4. Ukončenie pracovného pomeru

Pracovný pomer možno ukončiť jedine zákonom stanovenými spôsobmi. Pri výbere zamestnancov, ktorým bude daná výpoveď z dôvodu organizačných zmien, je zamestnávateľ povinný podľa tejto kolektívnej zmluvy postupovať nasledovným spôsobom:

- a) zoznam uvoľňovaných zamestnancov predloží príslušný vedúci pracovník zamestnávateľa príslušnému odborovému orgánu minimálne dva týždne pred doručením výpovede zamestnancovi,
- b) odborový orgán má právo podať námietku voči jednotlivým návrhom a to najmä v prípade, ak ide o dlhoročného zamestnanca školy, zamestnanca s nepriaznivou zdravotnou alebo sociálnou situáciou, zamestnanca s vysokou kvalifikáciou, zamestnanca v preddôchodkovom veku a pod.,
- c) akékoľvek záväzky zamestnanca voči zamestnávateľovi budú upravené písomnou dohodou
- d) ustanovenia podľa ods. a) , b) sa netýkajú riadiacich pracovníkov, ktorí sú do funkcie menovaní.

C. SOCIÁLNA OBLASŤ

1. Pracovná čas

- 1.1. V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne.
- 1.2. Ak podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, po dohode so zamestnancom sa pracovný čas rozvrhne nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
- 1.3. Na úsekoch, kde to režim práce dovoľuje, je možné pracovnú dobu deliť na priamu výchovnú činnosť a prípravu na výkon činnosti.
- 1.4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky preto, aby mohol vyhovieť žiadostiam svojich zamestnancov o povolenie kratšieho pracovného času, ak majú zdravotné alebo iné vážne dôvody, ak to dovoľujú prevádzkové podmienky.
- 1.5. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovnú prestávku na jedlo a oddych v trvaní najmenej 30 minút, najneskôr po piatich hodinách nepretržitej doby práce. Poskytnutá prestávka na jedlo a oddych sa nezapočítava do pracovnej doby.
- 1.6. Za jednu neuhonorovanú nadčasovú vyučovaciu hodinu patrí jedna hodina náhradného voľna.

2. Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Dovolenka učiteľov, vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov je 9 týždňov.

Majstrom OV prislúcha dovolenka v dĺžke 9 týždňov.

Čerpanie dovolenky bude výlučne počas hlavných prázdnin. Vo výnimočných prípadoch môžu pedagogickí pracovníci čerpať počas školského roka 5 dní dovolenky, po dohode s riaditeľkou Spojenej školy, Zimná 96, Dobšiná.

2.1. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým mužom s deťmi do 10 rokov veku, na ich žiadosť, popri dovolenke 2 týždne neplatené voľno v kalendárnom roku k ďalšej starostlivosti o deti v dobe školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody.

2.2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci.

2.3. Dovolenka musí byť každoročne vyčerpaná u každého pracovníka počas hlavných prázdnin (letných prázdnin) v počte dní rovnajúcemu sa minimálne 50 % z ročného nároku.

3. Zdravotnícka starostlivosť

3.1. Zamestnávateľ umožní preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnancov raz za 2 roky, pre ktorých osobitné predpisy nestanovujú inak.

3.2. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, pokiaľ vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času – najviac 7 dní (ZP) v kalendárnom roku podľa § 141 odst. 1 a odst. 2 a sprevádzanie rodinného príslušníka 7 dní (P) v kalendárnom roku.

3.3. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca od štvrtého do desiateho dňa práceneschopnosti sa stanovuje na výšku 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

4. Stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých pracovníkov stravovanie podľa § 152 ZP. Z prostriedkov sociálneho fondu uhradí 0,35 € na jedno hlavné jedlo.

V zmysle § 140 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých smenách stravovanie priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti, a to podaním 1 teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej smeny. Za pracovnú smenu sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie (na 1 hlavné jedlo) vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona o náhrade cestovných výdavkov.

Zamestnávateľ príspevok na stravovanie hradí z prevádzkových nákladov organizácie. Hodnota stravného lístka sa bude ročne prehodnocovať. Hodnota stravného lístka je 3,40 €.

Z toho uhrádza:	
zamestnanec	1,15.- €
55 % organizácia	1,90.- €
sociálny fond	0,35.- €
<hr/>	
SPOLU:	3,40.- €

4.1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie t.j. stravný lístok:

a) za študijné voľno zamestnancovi, ktorý si zvyšuje kvalifikáciu pre potreby zamestnávateľa.

- b) zamestnancovi so zníženým úväzkom úmerne k jeho zníženiu / napr. na polovičný úväzok polovicu stravných lístkov. Prepočet sa robí z úväzku 37,5 hod. u každého zamestnanca.

5. Sociálny fond

5.1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška tvorby povinného a ďalšieho prídelu sa bude tvoriť nasledovne:

- a) povinný prídél vo výške 1 % z celkového prídélu,
- b) ďalší prídél vo výške 0,05 (0,25%) zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny mesiac – vid'. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2018 čl. II bod 8.

Organizácia zo sociálneho fondu prispieva:

- a) zamestnancom na závodné stravovanie nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov
- b) na použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia, ktoré nevlastní zamestnávateľ, ale prenajme si ho od jeho majiteľa a poskytne ho zamestnancom.
- c) pri dobrom hospodárení sociálneho fondu v priebehu celého kalendárneho roka zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi v hlavnom pracovnom pomere zo sociálneho fondu jednorázovú sumu vo výške 20.- € (bez odvodov) ako nenárokovateľnú položku.

6. Ostatné sociálne služby

6.1. Zamestnávateľ umožní prednostne predaj nepotrebného materiálu, výrobkov, predmetov krátkodobej spotreby zamestnancom za výhodné ceny.

6.2. Zorganizuje spoločné kultúrne, športové akcie v priebehu roka podľa záujmu zamestnancov.

7. Príspevok zamestnávateľa na DDS

Na základe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z., sa zamestnávateľ zaväzuje prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2018 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom sporení.

D. MZDOVÁ OBLASŤ

1. Záväzné predpisy pre odmeňovanie

1.1. Mzdová oblasť bude realizovaná podľa Zákonníka práce a podľa Zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zákonom 317/2009 Z.z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon 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 a o doplnení zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, osobitná stupnica platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov sa zvýšila od 1.januára 2018 o 4,8%

Výška minimálnej mzdy od 1.1.2018 je 480 eur.

- 1.2. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie, najneskôr do 15. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
- 1.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- 1.4. V prípade dočasnej platobnej neschopnosti zamestnávateľa, zamestnávateľ sa zaväzuje uhradiť mzdy zamestnancom do jedného mesiaca odo dňa plánovaného termínu výplaty.

2. Práca nadčas

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Prácu nadčas nad rozsah 150 hodín v kalendárnom roku prerokujú zmluvné strany na základe § 97 ods.12 ZP v rozsahu najviac 250 hodín. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno.

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30% ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni.

Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce v štátom uznaný sviatok dohodnutý plat zvýšený o 100% priemerného hodinového zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.

3. Započítateľná prax

Postupuje sa podľa Zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zákonom 317/2009 Z.z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon 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 a o doplnení zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

4. Zvýšenie tarifného platu

Postupuje sa podľa Zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zákonom 317/2009 Z.z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon 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 a o doplnení zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

5. Príplatok za riadenie

Realizuje zamestnávateľ v súlade s § 8 zákona č. 553/2003 Z.z.

6. Ochrana platu pri likvidácii Spojenej školy, Zimná 96, Dobšiná

V prípade likvidácie Spojenej školy, Zimná 96, Dobšiná majú zamestnanci postavenie privilegovaných veriteľov. Plat predstavuje prednostnú pohľadávku a bude vyplatený v plnej výške skôr, ako ďalší veritelia budú môcť požadovať svoj pomerný prídel.

E. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

1. Zamestnávateľ je povinný vytvárať vhodné podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.
2. V záujme predchádzania vzniku pracovných úrazov sa zamestnávateľ zaväzuje sústavne kontrolovať úroveň starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zistené závady sa zamestnávateľ zaväzuje odstraňovať v dohodnutom termíne a voči zodpovedným pracovníkom vyvodzovať postihy v prípade neplnenia povinnosti na úseku BOZP.
3. Odborová organizácia v súlade s § 146 ZP bude vykonávať kontrolu nad dodržiavaním predpisov v oblasti BOZP zo strany zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ po dohode s odbormi vydá zoznam pracovných činností a regulatív pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov s tým, že zabezpečí ich potrebný normatív, množstvo a kvalitu.
5. V prípade, že bude zamestnancovi priznaná zmena pracovnej schopnosti v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, vedenie Spojenej školy, Zimná 96, Dobšiná sa zaväzuje ponúknuť mu vhodné pracovné miesto, alebo mu účinne pomôcť pri získaní takéhoto vhodného pracovného miesta.
6. Zamestnávateľ v dohode s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti zabezpečí najmenej raz do roka previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách. Na odstraňovanie zistených nedostatkov spracuje harmonogram, o plnení ktorého bude podávať odborovej organizácii požadované informácie.

F. OBLASŤ PRACOVNO – PRÁVNA

1. Sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo vykonávania kolektívnej zmluvy ohľadom plnenia záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivých zamestnancov, rieši nadriadený pracovník sťažovateľa ZO OZ KOVO Spojená škola .
2. Rokovanie o riešení sťažnosti alebo sporu vyvolá príjemca podnetu zamestnanca prizvaním druhej strany, pokiaľ ho nevyrieši sám v prospech zamestnanca.
3. Ak dôjde k vybaveniu sťažnosti alebo vyriešeniu sporu do 15 dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi mu nadriadený túto skutočnosť a poučí ho o možnosti vymáhať nárok u príslušného súdu.
4. Predmetom podľa ustanovení bodu 1.-3. nie je dotknuté právo zamestnanca kedykoľvek vymáhať nároky na súde.
5. Predchádzanie kolektívnym sporom

- a) pre riešenie sporov v plnení záväzkov vyplývajúcich z KZ, u ktorých nevznikajú nároky jednotlivých zamestnancov, ustanovia zmluvné strany komisiu.
- b) komisia bude 5 – členná, 4 členovia z OZ KOVO Spojená škola a riaditeľka školy.

Táto komisia bude stanovená do 7 kalendárnych dní od vzniku sporu. Ak nedôjde k vyriešeniu sporu touto komisiou, spor sa bude riešiť v zmysle ustanovení Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Návrh na riešenie sporu sa predkladá písomne na sekretariáte riaditeľky Spojenej školy, Zimná 96, Dobšiná a predsedovi ZO OZ KOVO Spojená škola.

G. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Zmenu KZ alebo jej doplnenie možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch (mzdová a sociálna oblasť) KZ do 14 dní od ich predloženia.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek politickú činnosť strán a hnutí vo vnútri organizácie.
3. Všetky kolektívne spory medzi zamestnávateľom a zamestnancom budú riešené vzájomným rokovaním. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporov riadi ustanovením Zákona o kolektívnom vyjednávaní.
4. Odborová organizácia bude napomáhať vedeniu Spojenej školy, Zimná 96, Dobšiná pri plnení ekonomicko-podnikateľských úloh, ktoré nie sú v rozpore s touto KZ.

Platnosť kolektívnej zmluvy je od 1. januára 2018


Stanislav Prokop
predseda ZO OZ KOVO Spojená škola


Ing. Alica Krivanská
riaditeľka
Spojenej školy, Zimná 96, Dobšiná

org. číslo 06-2461-7403
Odborový zväz KOVO
Výbor základnej organizácie
Spojená škola, Zimná 96, Dobšiná
049 25 Dobšiná

Spojená škola
Zimná 96
Dobšiná
1