

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 08.01.2018 medzi zmluvnými stranami

základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole stavebnej, Školská 8, Liptovský Mikuláš, zastúpenou Mgr. Editou Haluškovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 3 stanov základnej organizácie

a
Strednou odbornou školou stavebnou, Školská 8 v Liptovskom Mikuláši, zastúpenou Ing. Pavlom Šišákom, riaditeľom školy.

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6 prvá veta stanov OZ PŠaV na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť 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 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3 Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej KZ) upravuje všeobecné podmienky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje právo a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na čiastočný úväzok. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína 01.01.2018 a končí 31.12.2018.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej obsah sa môžu meniť len po dohode 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 ustanovenia KZ, ktoré zakladajú nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2018. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto kolektívnej zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivácia kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto Kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31.12.2023.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedníčke odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predsedníčka odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru pošle zamestnávateľ za účelom oboznámenia sa s KZ za predsedníčkou odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní od podpisania pracovnej zmluvy v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok alebo výluk v zmysle zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ak nedôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ. Právo zamestnanca na štrajk zaručené článkom 37 ods.4 Ústavy SR a Listinou základných ľudských práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať. 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 a podmienok v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie doplnku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho priamo zamestnancovi/ v dobe účinnosti KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo návrhu na vyriešenie sporu, využiť na základe spoločnej dohody sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov na MPSVaR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 331,94 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie sťažností.

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatným zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane (§13 ods.6 ZP).

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.23 Zákonníka práce /ZP/ sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- na organizovanie spoločenských podujatí alebo slávnostných ČS môže odborová organizácia použiť miestnosť č. 103,
- odborová organizácia môže využiť telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, zároveň môže využívať počítačové spojenie a internet pre prácu v rámci OZ,
- zamestnávateľ sa zaväzuje zaplatiť prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod./ na svoj náklad,
- svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej

- a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
 - zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne dohodou o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu OZ PŠaV.

Článok 11

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a kontrolnú činnosť v tejto oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:
 - čerpania prostriedkov sociálneho fondu,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana, § 240 ods.7 ZP,
 - vydania pracovného poriadku u zamestnávateľa, § 12 ZP,
 - prijatie plánu dovolení za príslušný rok,
 - skrátenie doby 14 dní, v ktorej je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi určenú dobu čerpania dovolenky na zotavenie,
 - môže upustiť od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody od zamestnanca,
 - vydanie pravidiel o ochrane práce /BOZP/, § 39 ods.2 ZP,
- b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - opatrenia, ktoré bude uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie a udržanie kvalifikovaných zamestnancov v zamestnaní,
 - opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce,
 - prevedenie zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom,
 - opatrenia týkajúce sa rozvrhu pracovného času,
 - vydania vnútorného mzdového predpisu,
 - vykonávanie periodických previerok BOZP,
 - odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP,
 - žiadosti žien na úpravu ich pracovného času,
 - rozhodnutie o výške požadovanej náhrady škody od zamestnanca a spôsobe jej úhrady,
 - spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania,
- c) informovať odborovú organizáciu najmä o :
 - zásadných otázkach svojho rozvoja,
 - novouzatvorených pracovných pomeroch,
 - zámeroch personálnych zmien,
 - sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku,
 - rozpočte, rozpočtových ukazovateľoch,
 - chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
- d) vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠVVaŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV § 237 ods. 2 a § 239 ZP,

- e) poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku v rozsahu maximálne 15 pracovných dní v roku bez žiadosti o refundáciu mzdy,
- f) zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno podľa § 136 ZP s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ PŠaV na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu najmenej však: - predseda výboru ZO 2 dni v roku, členovia výboru ZO podľa dohody školy,
- g) zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno podľa § 136 ZP s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ PŠaV na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však: - predseda výboru ZO 2 dni v roku, členovia výboru ZO podľa dohody školy.

Článok 12

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnávateľa.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok 13

Ochrana práce

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §146 Zákonníka práce a zákonom NR SR č. 330/1996 Z.z. je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nevhodnú prácu. Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
- b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich pracovníkov ako aj ostatných pracovníkov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
- e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom, vykonávať opatrenia na ich úpravu,
- f) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje jeho život alebo zdravie,
- g) poskytovať zamestnancom podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv, ak to vyžaduje ochrana ich zdravia a života,

- h) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi, ako aj vydávať zoznam poskytovania osobných ochranných prostriedkov,
- i) dbať na to, aby na všetkých pracoviskách školy bol striktne dodržiavaný zákaz fajčenia podľa § 7 zákona č. 377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov,
- j) vedenie školy v spolupráci s odborovou organizáciou bude predchádzať akýmkoľvek formám moobingu na pracovisku, prípadné prejavy šikanovania bude bez meškania riešiť podľa platných predpisov.

Článok 14 **Kontrola odborových orgánov**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nevhodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
 - d) zakáže prácu nadčas a prácu v noci ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
3. O vykonaných opatreniach podľa písmena c), d) predchádzajúceho odseku odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu, 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 15 **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 16 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin.

2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 17

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako tri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 591/2007 Z.z. a zákona č. 474/2008 Z.z. o sociálnom fonde v sume 0,53 € na jedno hlavné jedlo a v sume 0,52 € na jedno hlavné jedlo pre zamestnancov, stravujúcich sa v Hotelovej akadémii.

Článok 18

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude vytvárať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
2. Organizácia môže podpísať so zamestnancom zmluvu o vrátení nákladov vynaložených na zvyšovanie kvalifikácie (kurzy).

Článok 19

Sociálny fond

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 591/2007 Z.z. a č. 474/2008 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len zákon) spolu pre rok 2018 vo výške 1 % zo základu pre výpočet prídelu.

Tretia časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 20

Príplatky a odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom:
 - a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % jeho tarifnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o percentá za odpracované roky,
 - b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch, alebo viacerých triedach, príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 10 % jeho tarifnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o percentá za odpracované roky.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 % (§19 OVZ).
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho jedného funkčného platu (§20 ods.1, písm. c OVZ).

Článok 21

Osobný príplatok

Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie prác nad rámec jeho pracovných povinností môže zamestnancovi priznať osobný príplatok podľa ekonomických možností školy (§10 OVZ).

Článok 22

Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 13.deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 23

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým končí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné v rozsahu uvedenom v § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a, ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri prvom 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.

V zmysle § 48 ods. 4 Zákonníka práce sa obe strany dohodli, že ďalšie predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky (ods. 4 § 48 ZP) možno dohodnúť len pri vykonávaní prác z dôvodu:

- zastupovania zamestnanca, (počas MD, RD, alebo dlhodobej PN – písm. a/ ods. 4 § 48 ZP),
- vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca - písm. c/ ods. 4 § 48 ZP). V prípade školy ide o kuričov kotolní, ktoré sú maximálne vykurované v období mesiacov od 1.10. kalendárneho roku do 31.5. nasledujúceho roku,
- vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve (písm. g/ ods. 4 § 48 ZP). V prípade školy ide o zabezpečovanie výchovno-vzdelávacieho procesu na úseku TV a OV v prípade vykrytia hodín predmetov na kratší pracovný čas (menej ako 50 % úväzok), keď nie je možné doplniť odborne tento úväzok interným zamestnancom.

Článok 24

Pracovný čas zamestnancov

V zmysle kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2018, bod. II. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2018 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne. Prestávka na obed sa do čistého pracovného času nezapočítava.

Článok 25

Dovolenka na zotavenie

Zmluvné strany, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok pre zamestnancov, sa dohodli na predĺžení dovolenky na zotavenie na rok 2018 o jeden týždeň nad rámec § 103 Zákonníka práce. (Vid'. vyššiu kolektívnu zmluvu na rok 2018.)

Článok 26

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zmluvné strany sa dohodli na výške náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca takto: denná výška náhrady sa zvyšuje na 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca. (Vid'. kolektívna zmluva vyššieho stupňa.)

Článok 27

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2018 je 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.decembra 2017 dohodla určitá výška

platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2017, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2018 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
2. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
3. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom exemplári a ďalšie dva budú k dispozícii na sekretariátoch.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

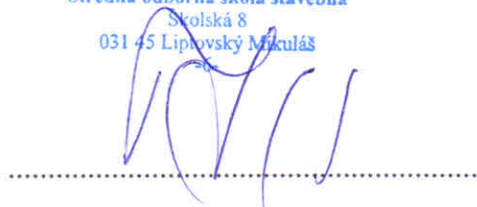
V Liptovskom Mikuláši, dňa 08.01.2018

Org. číslo 73-2306-005
Odborový zväz pracovníkov
školsťva a vedy
ZO pri SOŠ stavebnej
031 01 Lipt. Mikuláš



základná organizácia

Stredná odborná škola stavebná
Školská 8
031 45 Liptovský Mikuláš



štatutárny zástupca zamestnávateľa