

č. GZ 11/04/SS-08/01/19

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROKY 2019-2020

Spojená škola, Štúrova 848, 962 12 Detva,
zastúpená Ing. Jánom Melichom, riaditeľom školy

a

Základnou organizáciou OZ PŠaV
pri Spojenej škole, Štúrova 848, 962 12 Detva,
zastúpenou Ing. Máriou Zacharovou, predsedom ZO

uzavreli kolektívnu zmluvu na roky
2019 - 2020 takto:

I. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. Cieľom kolektívnej zmluvy je zabezpečiť oprávnené záujmy, potreby a životné a pracovné podmienky zamestnancov Spojenej školy Detva (ďalej len SŠ) na zabezpečenie sociálneho mieru na SŠ v záujme riadneho a včasného plnenia úloh.
2. Strany, ktoré sú účastníkmi tejto zmluvy sa budú ďalej označovať ako zmluvné strany.
3. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov Spojenej školy Detva, ktorí sú v pracovnom pomere so SŠ.
4. Kolektívna zmluva (ďalej len KZ) vychádza z platných právnych predpisov SR a to najmä zo Zákonníka práce č. 311/2001 v znení neskorších predpisov, Zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018 (vyššej KZ), zákona o ochrane zdravia, zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a z ďalších zákonov, ktoré sú v súlade s Medzinárodnou organizáciou práce (MOP) v znení neskorších predpisov.

II. UZNANIE ODBOROVÝCH PRÁV

1. V mene základnej organizácie OZ PŠaV na SŠ Detva (ďalej len ZO) rokuje a uzaviera KZ predseda výboru ZO. Za zamestnávateľa SŠ Detva riaditeľ SŠ.
2. Výbor ZO je oprávneným účastníkom najmä pri tvorbe interných predpisov a noriem SŠ Detva, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, ekonomické, životné a pracovné podmienky zamestnancov. Znenie týchto predpisov a noriem ešte pred ich uplatnením bude včas vzájomne prerokované zmluvnými stranami (§ 237 ZP).

3. Pracovno-právna ochrana odborových funkcionárov

- 3.1 Pre členstvo, alebo činnosť v odborových orgánoch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé dôsledky (§ 240 ZP odst. 7).
- 3.2 S členmi odborového orgánu, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžite len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu (§ 240 ZP odst. 8 a 9).
- 3.3 Odborový orgán doručí zamestnávateľovi zoznam členov odborového orgánu, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom.

4. Materiálne a organizačné zabezpečenie ZO u zamestnávateľa SŠ Detva

- 4.1 Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ZP odst.5).
- 4.2 Členom Výboru ZO krátkodobo uvoľneným na vykonávanie odborovej funkcie alebo na účasť na odborových schôdzkach, konferenciách alebo zjazde prípadne na vykonávanie nevyhnutných administratívnych a technických prác, ktoré sa konajú na základe podnetu alebo rozhodnutia odborového orgánu alebo zamestnávateľa poskytne zamestnávateľ pracovné voľno a náhradu mzdy (§240 ZP odst. 3)
- 4.3 Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 ZP na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
- 4.4 V súlade s výkonom zákonom stanovených opatrení a touto KZ zabezpečí zamestnávateľ funkcionárom a zamestnancom OZ prístup na pracoviská v sprievode člena príslušného výboru ZO, ktorý pôsobí u zamestnávateľa.

III. ZAMESTNANOSŤ A PERSONÁLNA PRÁCA

1. Ochrana pracovných miest

- 1.1 Zamestnávateľ bude informovať výbor ZO najmenej jeden mesiac vopred o:
 - organizačných alebo racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci prepustení zo zamestnania, alebo preradení na inú prácu, o počte a štruktúre týchto zamestnancov.
- 1.2 Zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO vopred opatrenia, ktoré umožnia predísť, alebo obmedziť prepúšťanie zamestnancov, alebo zmierniť prípadné nepriaznivé dôsledky.
- 1.3 V prípade nutnosti rozviazania pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien bude zamestnávateľ prihliadať na zamestnancov, ktorí majú 5 rokov a menej pred riadnym dôchodkom. Každý takýto prípad prerokuje vopred s výborom ZO.
- 1.4 Zamestnávateľ podľa možnosti neskončí pracovný pomer u jedného z manželov, ak obaja pracujú u toho istého zamestnávateľa a obidvom hrozí strata zamestnania.
- 1.5 Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto ešte pred tým, než bude ponúknuté prostredníctvom úradu práce alebo inzerátom inej fyzickej osobe.
- 1.6 Povinnosťou zamestnávateľa je ponuku voľných pracovných miest zverejniť na pracovných poradách a na nástenkách na jednotlivých pracovných úsekoch. Oznamenie bude obsahovať požiadavky na kvalifikáciu, dĺžku praxe a iné požiadavky v súlade s príslušnými predpismi najmä zákonom o verejnej službe, ďalej termín prihlásenia sa na pracovné miesto.
- 1.7 Ak prejaví o uvoľnené pracovné miesto viac uchádzačov z pomedzi zamestnancov s rovnakou kvalifikáciou, zamestnávateľ uprednostní uchádzača, ktorého pracovné miesto sa v blízkej budúcnosti bude rušiť.

- 1.8 Zamestnávateľ bude informovať výbor ZO o nových dojednaných pracovných pomeroch 1x mesačne do 5 dní po uplynutí mesiaca.
- 1.9 Zamestnávateľ môže predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú podľa §48 odst. 4 písm. d) zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších prepisov do dvoch rokov alebo nad dva roky u pedagogických zamestnancov - poberateľov starobného dôchodku na výuku všeobecno-vzdelávacích alebo odborných predmetov.

2. Pracovné podmienky

- 2.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať pre zamestnancov také pracovné podmienky, ktoré sú v súlade so všeobecne platnými predpismi, osobitnými predpismi – zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a iné. Za tým účelom sa stará o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu (§ 151 ZP).
- 2.2 Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do práce (§ 151 ZP odst. 3).
- 2.3 Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom, učiteľom a majstrom odbornej výchovy, vykonávať v rámci týždenného pracovného času tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie aj mimo pracoviska a v čase vedľajších prázdnin.

3. Pracovný čas

- 3.1 Začiatok a koniec pracovného času určí zamestnávateľ po prerokovaní s výborom ZO u všetkých zamestnancov.
- 3.2 Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

4. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

- 4.1 Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne (§103 ZP ods.1). V zmysle KZ vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov (§103 ods. 2 ZP). V zmysle KZ vyššieho stupňa patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku výmera šiestich týždňov dovolenky.
- 4.2 Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku. podľa §103 ods. 3 ZP. V zmysle KZ vyššieho stupňa je dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno- vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa najmenej deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 4.3 Zamestnávateľ umožní čerpať dovolenku zamestnancom SŠ aj počas školského roka ak tomu nebránia prevádzkové potreby SŠ a jeho zariadení.

5. Pracovný poriadok

- 5.1 Zamestnávateľ vydá po dohode a predchádzajúcom súhlase príslušného výboru ZO pracovný poriadok, v ktorom podrobnejšie rozpracuje jednotlivé ustanovenia zákonníka práce na podmienky výkonu práce v SŠ.
- 5.2 Pracovný poriadok vydaný bez predchádzajúceho súhlasu príslušného výboru ZO je neplatný (§ 84 ZP).

6. Kvalifikácia a rekvalifikácia

- 6.1 Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov a za tým účelom umožní zamestnancom štúdium popri zamestnaní, školenie a vzdelávanie v rámci kontinuálneho vzdelávania v zmysle § 35 zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov.
- 6.2 Zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie, zvyšovanie ako aj ročný plán kontinuálneho vzdelávania .
- 6.3 Zamestnávateľ umožní rekvalifikáciu zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko, alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo iných racionalizačných opatreniach.
- 6.4 Zamestnávateľ s výborom ZO dohodli, že v prípade rekvalifikácie zamestnancov starších ako 50 rokov alebo zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa odpracovali minimálne 25 rokov prerokujú postup a spôsob rekvalifikácie s odborovým orgánom.
- 6.5 Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno podľa § 140 ZP a náhradu mzdy v sume jeho funkčného platu podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, ak je zvýšenie kvalifikácie alebo jej rozšírenie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Podľa možnosti môže zamestnávateľ poskytnúť aj úhradu ďalších nákladov spojených so štúdiom podľa § 155 ZP, na základe uzatvorenej písomnej dohody.

IV. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

1. Záväzné predpisy na odmeňovanie

Na účely odmeňovania zamestnancov v SŠ sa používajú záväzné predpisy:

- Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a jeho príloh
- Nariadenia vlády SR č. 341/2004, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností vo verejnej službe, ich zmeny a doplnky
- Nariadenie vlády SR č. 423/2009, ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z. z.
- Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov

- KZVS vo verejnej službe pre rok 2019
- Kolektívna zmluva SŠ

2. Plat zamestnanca

- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom zákonom plat, ktorý v SŠ zahŕňa najmä tieto peňažné plnenia: tarifný plat, príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, osobný príplatok, príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, príplatok za zmenu, kreditový príplatok, príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu, príplatok za prácu vo sviatok, plat za prácu nadčas (§ 4 zákona 553/2003 Z. z.).
- Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10%. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobudla účinnosť 1. januára 2019.
- Zamestnancovi môže zamestnávateľ poskytnúť odmenu podľa § 20 zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov z finančných prostriedkov pridelených zriaďovateľom alebo ak má na vyplatenie odmeny vlastné finančné zdroje.
- Odmeny vyplácať ročne prípadne polročne v závislosti od finančných prostriedkov organizácie.
- Kritéria na určenie výšky odmeny prerokovať s OZ.

3. Zaradenie zamestnancov do platových tried a platových stupňov

- Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. Zaradenie zamestnanca musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom alebo rezortným katalógom (§ 5 zákona 553/2003 Z. z. odst. 1).
- Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 12 platových stupňov (§ 6 zákona 553/2003 Z. z.).

4. Plat za prácu nadčas

- Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 %, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu (§ 19 zákona 553/2003 Z. z. odst. 1).
- Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, zvýšenie podľa bodu 4.1 zamestnancovi nepatrí /§ 19 zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme/.

4.3 Ak zamestnanec vykonáva prácu v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príslušné príplatky. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytnú náhradné voľno /§ 17 zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme/.

5. Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 2,1 % až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Príplatok za zmenu v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne (§13 zákona č. 553/2003).

6. Životné jubileum

Pri životnom jubileu 50 rokov veku zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy až do sumy jeho funkčného platu (§ 20 zákona 553/2003 Z. z. odst. 1 písmeno c) v závislosti od vlastných zdrojov zamestnávateľa.

Výšku odmeny odstupňovať podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa:

- Od troch do desať rokov vrátane - 30% funkčného platu
- Od jedenásť do dvadsať rokov vrátane - 50% funkčného platu
- Od dvadsať jeden rokov a viac - 100% funkčného platu.

7. Odchodné

7.1 Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný, starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (§ 76a ods. 1). V zmysle KZ vyššieho stupňa na roky 2019 - 2020 sa poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený §76a ods.1 ZP v sume jedného funkčného platu.

7.2 Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

7.3 Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

8. Odstupné

8.1 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

8.2 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

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

Funkčný plat zamestnanca je stanovený podľa § 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

9. Výpovedná doba

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej

- a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

9. Výplata platu

Plat sa vypláca zamestnancom v peniazoch. Doba splatnosti a termín výplaty plátov, vrátane zabezpečenia zrážok z platu dohodnutých na základe dohody o zrážkach z platu sa bude uskutočňovať do 14. dňa nasledujúceho mesiaca ak je tento pracovným dňom. Ak výplatný deň bude dňom pokoja alebo sviatkom, výplata bude posledný pracovný deň pred týmto dňom.

10. Ochrana platu pri likvidácii

V prípade likvidácie SŠ majú zamestnanci postavenie privilegovaných veriteľov. Plat predstavuje prednostnú pohľadávku a vyplatí sa v plnej výške skôr, ako ďalší veritelia budú môcť požadovať svoj pomerný podiel.

V. ZÁVÄZKY ZAMESTNÁVATEĽA A ZO

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje

- 1.1 Rešpektovať právo každého zamestnanca združovať sa v odborovej organizácii a vykonávať volené funkcie.
- 1.2 Rešpektovať právo odborov pri spolurozhodovaní, prerokovaní, informovaní a kontrole vo veciach a v rozsahu stanovenom ZP, osobitnými predpismi a KZ.
- 1.3 Poskytovať odborovému orgánu informácie, ktoré sú potrebné pre spolurozhodovanie a prerokovanie vecí v súlade so ZP, osobitnými predpismi a KZ.
- 1.4 Prizývať delegovaných zástupcov odborov na poradu riaditeľa podľa dohodnutého harmonogramu porád. Je povinnosťou zamestnávateľa prizvať zástupcu odborov vždy, ak jedným z bodov programu sú sociálno-ekonomické podmienky zamestnancov.
- 1.5 V prípade obsadenia vedúcej funkcie u zamestnávateľa formou výberového konania určiť za člena výberovej komisie delegovaného zástupcu odborov (§ 5 zákona 552/2003 Z. z. odst.4).
- 1.6 Zabezpečiť výber členských príspevkov členov ZO formou zrážky z platu a tieto v pravidelných mesačných intervaloch odvádzať na určený účet odborovej organizácie.

2. Základná organizácia sa zaväzuje

- 2.1 Že bude neodkladne a objektívne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a súčasne navrhovať a spolupracovať pri ich odstraňovaní.
- 2.2 Že v prípadoch, kedy je povinná a oprávnená spolurozhodovať, prerokovať a schváliť, bude konať tak, aby predložené materiály boli posúdené a schválené v dohodnutých termínoch.

VI. SOCIÁLNA OBLASŤ

1. Zdravotná starostlivosť

- 1.1 Zamestnávateľ v rámci svojich možností zabezpečí vytvorenie zdravotne nezávadných pracovísk.
- 1.2 V rámci zdravotníckej starostlivosti je zamestnávateľ povinný uvoľňovať svojich zamestnancov na lekárske preventívne prehliadky, vyšetrenia a očkovania ustanovené osobitnými predpismi a to v nevyhnutne potrebnom rozsahu v pracovnom čase ak ich

nemožno vykonať mimo pracovného času v súlade s §12 zákona č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších prepisov.

1.3 Zamestnávateľ je povinný vybaviť svoje pracoviská základným zdravotníckym vybavením pre poskytovanie prvej pomoci a vybavenie pravidelne obmieňať.

1.4 Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je určená nasledovne:

- Jeden až tri dni poskytne zamestnávateľ dennú výšku náhrady príjmu 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca
- Štyri až desať dní poskytne zamestnávateľ dennú výšku náhrady príjmu 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca

2. Stravovanie zamestnancov

2.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť zamestnancom počas pracovného času stravovanie zodpovedajúce zásadám zdravej výživy priamo na pracovisku alebo v primeranej blízkosti pracoviska, podľa § 152 ZP.

2.2 Zamestnávateľ prispieva na stravovanie najmenej vo výške 55 % hodnoty stravného lístka. Zamestnávateľ poskytne príspevok i zo sociálneho fondu. Výška príspevku zo sociálneho fondu sa dohodne doplnkom ku KZ.

2.3 Zamestnávateľ poskytne stravovanie – stravné lístky aj počas ospravedlnenej neprítomnosti v práci okrem PN a OČR a dovolenky.

3. Sociálny fond

3.1 Sociálny fond sa bude tvoriť v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších prepisov nasledovne:

- a) povinným prídélom vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výpláte za bežný rok,
- b) ďalšia tvorba fondu bude podľa bodu b/1 ods. 1 §3 zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde vo výške 0,5 %,
- c) sociálny fond sa zvyšuje o zostatok z predchádzajúceho roka,

3.2 Prostriedky sociálneho fondu budú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa.

3.3 Prílohou KZ je „Tvorba a čerpanie sociálneho fondu na SŠ Detva pre rok 2019“.

4. Doplnkové dôchodkové poistenie

Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie v zmysle KZVS na roky 2019 - 2020 podľa Čl. II. bod 7. a to najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

5. Ostatné sociálne služby

5.1 Zamestnávateľ poskytne bezplatne zamestnancom SŠ priestory zasadačky a jedálne v odbornom výcviku za účelom spoločného posedenia rodinných príslušníkov a spolupracovníkov zamestnanca pri významných životných udalostiach. Zamestnanec je povinný predložiť písomnú žiadosť riaditeľovi SŠ.

VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 149 ZP, že bude rešpektovať kontrolu nad stavom BOZP zo strany odborových orgánov a prioritne odstraňovať takto zistené nedostatky.
2. V rámci prevencie sa zamestnávateľ zaväzuje sústavne kontrolovať stav starostlivosti o BOZP a uplatňovať sankčné postihy voči zodpovedným zamestnancom v prípade neplnenia povinností.
3. Zamestnávateľ bude venovať zvýšenú pozornosť zástupcom zamestnancov pre BOZP a zároveň sa zaväzujú vytvárať im podmienky pre výkon ich práce.
4. Zamestnávateľ môže dohodnúť so zástupcom zamestnancov pre ochranu práce v prípade jej aktívneho vykonávania primeranú odmenu.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancom, ktorí pracujú v prostredí silného znečistenia vykonať osobnú očistu v ustanovenom pracovnom čase.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje účinne pomáhať zamestnancovi pri hľadaní nového zamestnania v prípade, že zamestnanec následkom choroby z povolania alebo pracovného úrazu nemôže pracovať na pôvodnom pracovisku.

VIII. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SÚDNYM SPOROM

1. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom

- 1.1 Sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov rieši najbližšie nadriadený zamestnanca v spolupráci s príslušným odborovým orgánom.
- 1.2 Na základe ústnej alebo písomnej sťažnosti zamestnanca resp. upozornenia na nedodržanie záväzkov dohodnutých v kolektívnej zmluve je najbližšie nadriadený zamestnanca povinný celú záležitosť so zamestnancom prejednať a súčasne príslušnému odborovému orgánu oznámiť termín prejednávania.
- 1.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje sťažnosť alebo spor vyriešiť do 15 pracovných dní avšak najdlhšie do 30 kalendárnych dní. V prípade ak nedôjde k vyriešeniu sťažnosti alebo sporu je zamestnávateľ povinný poučiť zamestnanca o ďalšom postupe a možnosti vymáhania nároku súdnou cestou.
- 1.4 Postupom podľa ustanovení bodu 1.1 až 1.3 nie je dotknuté právo zamestnanca kedykoľvek vymáhať svoj nárok súdnou cestou.

2. Predchádzanie sporom z kolektívnej zmluvy

2.1 Zmluvné strany sa dohodli, že záväzky vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy budú plniť tak aby nedochádzalo k sporom a ak dôjde k sporu vyvinú maximálne úsilie pre jeho vyriešenie a za tým účelom sa dohodli na vytvorení paritnej komisie za účelom riešenia tých otázok, ktoré nezakladajú nárok jednotlivým zamestnancom.

2.2 Komisia je stálym orgánom zloženým minimálne z 3 zástupcov za každú zmluvnú stranu.

2.3 Ak komisia nevyrieši spory, ktoré sú uvedené v bode 2.1, budú zmluvné strany postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní.

IX. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.
2. Plnenie záväzkov prijatých KZ bude kontrolované zmluvnými stranami polročne.
3. Ktorákoľvek zo zmluvných strán má právo navrhnúť zmeny, alebo doplnky tejto KZ. Ich prijímanie sa riadi ustanoveniami ako pri KZ. Prijaté zmeny, doplnky, resp. prílohy ku KZ sú jej neoddeliteľnou súčasťou.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že si budú vzájomne poskytovať informácie, ktoré sú potrebné a nevyhnutné pre uzatvorenie KZ.
5. KZ sa vyhotovuje v štyroch origináloch pre každú zmluvnú stranu po dva exempláre.
6. Kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a účinná od 01. 01. 2019. Platí do podpísania novej KZ.

Súhlas s touto kolektívnou zmluvou potvrdzujú zmluvné strany svojimi podpismi.

Prílohou KZ je:

Príloha č. 1: Tvorba a čerpanie sociálneho fondu na Spojenej škole pre rok 2019

Príloha č. 2: Stanovenie hodnoty stravného lístka zamestnancov

V Detve dňa 31. 01. 2019



.....

Ing. Ján Melich
riaditeľ SŠ



.....

Ing. Mária Zacharová
predseda ZO OZ PŠ a V