

Kolektívna zmluva

medzi

Odborné učilište, Stavbárska 11, 036 80 Martin,
IČO: 36133442, ktorú zastupuje

PhDr. Jela Malková
riaditeľ školy - poverená

(ďalej tiež ako „zamestnávateľ“)

a

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Odbornom učilišti, Stavbárska 11, 036 80 Martin,
zastúpenou

Mgr. Dankou Černákovou
predsedníčkou Výboru ZO

splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe
plnomocenstva

(ďalej tiež ako „odborný“ alebo aj ako „odborná organizácia“)
(spoločne tiež ako „zmluvné strany“).

Kolektívna zmluva je výhradne určená pre potrebu Odborného učilišťa v Martine a Základnej
organizácie OZ PŠaV pri Odbornom učilišti. v Martine.

Článok I.

Všeobecné ustanovenia

- 1) Kolektívna zmluva na rok 2013 je uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č.311/2001 Z.z. Zákonníka práce vrátane jeho noviel, zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a platí pre zamestnávateľa, ktorý pri odmeňovaní postupuje podľa zákona 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.
- 2) Kolektívna zmluva na rok 2013 je záväzná pre zamestnávateľa a všetkých zamestnancov Odborného učilišťa v Martine.
- 3) Táto zmluva upravuje práva a povinnosti zmluvných strán, priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov, tvorbu a použitie sociálneho fondu.
- 4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môžu používať skratky: namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce

vo verejnom záujme skratka „OVZ“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2013 skratka „KZVS“.

- 5) Táto KZ preberá v plnom rozsahu dohodnuté podmienky z KZVS na rok 2013.

Článok II. Závazky zmluvných strán

- 1) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu s výnimkou článku III., odsek 13.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že so znením KZ oboznámi všetkých zamestnancov odborová organizácia.
- 3) Zmluvné strany budú rešpektovať postavenia a právomoci odborovej organizácie, zamestnávateľa a riadiacich článkov vyplývajúcich z platných právnych predpisov, a nevytvárať si vzájomné prekážky pri plnení povinností.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný, aby mohli riadne vykonávať svoju činnosť v zmysle ustanovenia § 240 ZP, a že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie.
- 5) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
- 6) Pokiaľ ide o **organizačné zmeny** resp. iné opatrenia zamestnávateľa, ktoré by viedli k zmene pracovných podmienok na pracovných miestach resp. k personálnym zmenám, **zamestnávateľ je povinný** v zmysle ustanovenia § 237 ZP tieto skutočnosti so zástupcami zamestnancov (výbor ZO) **prerokovať**.
- 7) U zamestnancov, ktorí sú v postavení zástupcov zamestnancov, sa pre platnosť výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru vyžaduje podľa ustanovenia § 240 ods. 8 ZP **predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov** (výbor ZO).

Článok III. Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

- 1) **Pracovný čas:** V zmysle KZVS a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca 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 a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
- 2) **Odmeňovanie** zamestnancov sa realizuje u zamestnávateľa podľa zákona SR 553/2003 Z.z. vrátane jeho noviel, dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti.
- 3) **Dovolenka:** Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy, jeho zástupcov, učiteľa a majstra odbornej výchovy je deväť týždňov v kalendárnom roku.

- 4) **Odstupné § 76 ZP:** Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodov, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu formou výpovede, patrí mu pri skončení pracovného pomeru odstupné v rozsahu ako v § 76 ZP ods.1, alebo formou dohody, patrí mu pri skončení pracovného pomeru odstupné v rozsahu ako v § 76 ZP ods.2.
- 5) **Odchodné § 76a ZP:** Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Celkové odchodné stanovujeme na dva funkčné platy, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení za podmienky, ak požiadal sociálnu poisťovňu a ona mu potvrdí, že prijala žiadosť a spĺňa nárok.
- 6) **Pracovné zásluhy:** Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku podľa odpracovaných rokov u zamestnávateľa: do 2 rokov 25 % funkčného platu, od 2 do 5 rokov 50 % funkčného platu, od 5 do 10 rokov 75 % funkčného platu, nad 10 rokov 100 % funkčného platu.
- 7) **Osobný príplatok:** Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok určený pevnou sumou prehodnotiť po 1.9. v roku a neskôr. Zamestnancovi môže zamestnávateľ znížiť alebo odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol priznaný. V prípade zníženia osobného príplatku z dôvodu nedostatku finančných zdrojov zamestnávateľa bude zamestnávateľ vopred informovať Odborovú organizáciu.
- 8) **Výplata platu:** Zamestnávateľ sa po dohode s odborovou organizáciou zaväzuje poukázať mzdu raz mesačne, najneskôr v 14 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca na účet zamestnanca v banke (peňažný ústav podľa vlastného výberu zamestnanca). Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať mzdu počas pracovnej doby v pokladni zamestnávateľa.
- 9) **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS):** Výška príspevku zamestnávateľa na DDS v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2013 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať príspevok na DDS zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Dohodnutá výška príspevku platí aj pre zamestnávateľské zmluvy uzatvorené v predchádzajúcom období (to je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov).
- 10) **Tarifný plat s prevahou fyzickej práce:** Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Platí to pre upratovačky – 2 plat.trieda/12 plat.stupeň,
- 11) **Skúšobná doba § 45 ZP** sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.
- 12) **Pracovný pomer na dobu určitú §48 ZP** možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 rokov najviac dvakrát. V súlade s § 48 ZP ods. 4. písm. d) je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu vykonávania prác nutných pre chod organizácie.

- 13) **Stravovanie:** Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí na svojom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny, prestávku na oddych a jedlo, ktorá sa nezapočítava do pracovného času v trvaní 30 minút. Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP zabezpečí svojim zamestnancom stravovanie podaním jedného hlavného jedla vrátane vhodného nápoja, zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom (pracujúcim len na pracovnú zmluvu) na stravovanie aj **zo sociálneho fondu** v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,29 € na jedno hlavné jedlo**.
- 14) **Pracovný poriadok:** Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom Odborovej organizácie.

Článok IV. BOZP

- 1) Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 146 až 149 ZP.
- 2) Zamestnávateľ v súlade s § 147 ZP môže v prípade nepriaznivých klimatických podmienok (tropický deň s teplotou nad 30 stupňov C) uplatniť niektorý z nasledovných postupov na vytvorenie zlepšenia pracovného prostredia: a) dodržiavanie pitného režimu na náklady zamestnávateľa, b) primerané krátenie pracovného času a pod.

Článok V. Sociálny program

- 1) V roku 2013 sa bude sociálna starostlivosť orientovať na stabilizáciu zamestnancov a to formou poskytovania služieb v oblasti zdravotnej, sociálnej, vzdelávacej, kultúrno-výchovnej a športovej.
- 2) **Náhrada pri PN:** Zamestnávateľ sa zaväzuje počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca prijatého na pracovnú zmluvu hradiť výšku náhrady príjmu v období od 1. dňa do 3. dňa PN 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca, a od 4. dňa do 10. dňa PN 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca. Pre zamestnanca prijatého na dohodu sa zamestnávateľ zaväzuje počas dočasnej práceneschopnosti hradiť výšku náhrady príjmu v období od 1. dňa do 3. dňa PN 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od 4. dňa do 10. dňa PN 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
- 3) **Starostlivosť o deti:** Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, v dĺžke 5 dní, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody. Poskytnutie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

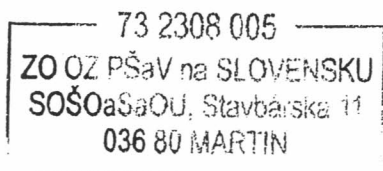
Článok VI. Sociálny fond

- 1) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití sociálneho fondu.
- 2) Celkový prídel sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 %
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 3) Zásady na tvorbu a použitie vrátane rozpočtu zdrojov a použitia sociálneho fondu tvoria neoddeliteľnú prílohu tejto KZ.

Článok VII. Záverečné ustanovenia

- 1) Táto KZ a jej rozsah sa môže meniť len po písomnej dohode zmluvných strán formou dodatkov ku KZ, ak to ustanoví všeobecno-záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu.
- 2) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.
- 3) Plnenie KZ budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na uzatvorenie KZ na ďalšie obdobie.
- 5) KZ je vyhotovená v 3 exemplároch. Po jednom vyhotovení obdržia KZ : štatutár zamestnávateľa, odborová organizácia, ekonomické oddelenie.
- 6) KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2013, **nadobúda účinnosť 1.februára 2013** a končí 31.decembra 2013. Platnosť a účinnosť KZ sa automaticky predlžuje v prípade, ak nebude uzatvorená nová KZ na obdobie do uzatvorenia novej KZ.
- 7) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Martine, dňa 25.januára 2013



Odborné učilište
Stavbárska 11
036 80 MARTIN

.....
Mgr. Danka Černáková
ZO OZ PŠaV pri OU v Martine

.....
PhDr.Jela Malková
riaditeľ-poverená za OU v Martine

Príloha: 1) Rozpočet zdrojov a použitia sociálneho fondu.
2) Zásady pre poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu.