

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 SOŠ ob.a sl., 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 „odbory“, „odborová organizácia“ alebo „zástupcovia zamestnancov“)

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

Článok I.

Všeobecné ustanovenia

- 1) Kolektívna zmluva na rok 2015 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 2015 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 2015 skratka „KZVS“.

- 5) Táto KZ preberá v plnom rozsahu dohodnuté podmienky z KZVS na rok 2015.
- 6) Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

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 vrátane novoprijatých zamestnancov.
- 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, dohody o brigádnickej práci študentov a podľa vnútorných smerníc organizácie (externé štúdium, kalkulácia nájmu, réžie, výpožičky a odmeňovania,...).
- 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. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čerpanie hromadnej dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov (§111 ZP ods.2).
 - 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.1a 2.
 - 5) **Odchodné** § 76a ZP: 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 § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods.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 splňa 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 priznaný osobný príplatok určený pevnou sumou prehodnotiť. 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 učtárni zamestnávateľa.
 - 9) **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS):** Výška príspevku zamestnávateľa na DDS v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2015 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 najlhšie 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 je povinný zabezpečiť 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 28 stupňov C) uplatniť niektorý z nasledovných postupov na vytvorenie zlepšenia pracovného prostredia: a) dodržiavanie pitného režimu na náklady zamestnávateľa, b) primerané skrátenie pracovnej doby §142 ods. 3 ZP.

Článok V.

Sociálny program

- 1) V roku 2015 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. Zamestnávateľ má právo kontroly dodržiavania liečebného režimu prvých 10 dní práceneschopnosti 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) **Náhrada** (§141 ods. 2, písm. a, bod 1.) pracovné voľno s náhradou mzdy **pri vyšetrení alebo ošetroaní v zdravotníckom zariadení** na nevyhnutne potrebný čas - zamestnávateľ akceptuje aj celodenné ošetrovanie alebo vyšetrenie, prípadne potvrdenie od najmenej 2 rôznych lekárov považujeme za celodenné ošetrovanie alebo vyšetrenie, no spravidla najviac 2 pracovné dni po sebe. Rovnako to platí aj **pre sprevádzanie rodinného príslušníka** na vyšetrenie a lebo ošetrovanie (§141 ods. 2, písm. c, bod 1.).
- 4) **Pracovné voľno:** Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy (§141 ods.3., písm. b) v rozsahu dvoch dní v kalendárnom roku. Pracovné voľno môže zamestnanec čerpať len po rozhodnutí vedenia, ak je to potrebné s prevádzkových dôvodov. Nevyčerpané pracovné voľno v príslušnom kalendárnom roku nemožno presúvať do nasledujúceho roku.
- 5) **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: - povinným prídelom vo výške 1 %
- 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.

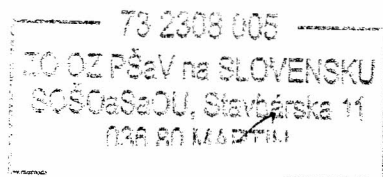
Článok VII. Záverečné ustanovenia

- 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 uschovajú 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 4 exemplároch. Po jednom vyhotovení obdržia KZ : štatutár zamestnávateľa, odborová organizácia, ZR pre TV, ekonomické oddelenie.
- 6) KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2015, **nadobúda účinnosť 1.februára 2015** a končí 31.decembra 2015. 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: 22.01.2015

Mgr. Danko Černáková
ZO OZ PŠaV pri OU v Martin
73 2308 005



.....
Mgr. Danko Černáková
ZO OZ PŠaV pri OU v Martin

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

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

Zásady pre poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu na rok 2015

Pôsobnosť: poskytnutý príspevok môže byť len pre zamestnancov Odborného učilišťa v Martine v zmysle prílohy č. 1 ku KZ 2015 v časti použitie, ktorí sú v pracovno-právnom vzťahu k organizácii.

1. Doplnkové a iné štúdium

Vzor dohody v prílohe.

Príspevok na doplnkové a iné štúdium sa poskytuje vtedy, ak bola podpísaná dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom, kde sú vymedzené práva a povinnosti oboch zúčastnených subjektov.

V dohode sa musí minimálne uviesť:

- a) názov inštitúcie zabezpečujúcej štúdium,
- b) obsah štúdia,
- c) dĺžka štúdia, začiatok a predpokladané ukončenie,
- d) rozsah pracovných povinností študujúceho pracovníka,
- e) hmotné zabezpečenie a pracovné úľavy,
- f) doba pôsobenia zamestnanca na škole po úspešnom absolvovaní štúdia,
- g) vyčíslieť predpokladané náklady organizácie v EUR vynaložené na celé štúdium,
- h) podmienku, že vynaložené náklady, resp. časť nákladov zamestnanec vráti, ak štúdium neukončí alebo nesplní dohodnutú podmienku zotrvania v pracovnom pomere s organizáciou po úspešnom ukončení štúdia.

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na celé štúdium na škole na území SR vo výške: (do výšky rozpočtu soc.fondu daného roka na štúdium)

- 80 % vtedy, ak je v dohode zakotvené, že zamestnanec zostane v škole po úspešnom ukončení štúdia pracovať min. 5 rokov / maximálne však 100 €.
- 60 % vtedy, ak je v dohode zakotvené, že zamestnanec zostane v škole po úspešnom ukončení štúdia pracovať min. 4 roky / maximálne však 80 €.
- 40 % vtedy, ak je v dohode zakotvené, že zamestnanec zostane v škole po úspešnom ukončení štúdia pracovať min. 3 roky / maximálne však 60 €.
- ak je v dohode zakotvené, že v škole bude zamestnanec pracovať menej ako 3 roky, príspevok zo sociálneho fondu sa mu nevypláti.

Poskytnutie príspevku na štúdium sa predkladá na základe žiadosti, ktorá musí obsahovať, prípadne doložiť:

- Dohoda s riaditeľom školy
- Potvrdenie fakulty, kde študuje - o vyčíslení nákladov na štúdium podľa ročníkov, semestrov
- Čitateľnú fotokópiu poštovnej poukážky s vyznačením semestra alebo ročníka, za ktorý zamestnanec zaplatil poplatok.

2. Sociálne výpomoci – nenávratné.

Jednorázová sociálna výpomoc pri úmrtí rodinného príslušníka na základe fotokópie úmrtného listu vo výške 100 €. V prípade úmrtia detí – ak sa sústavne pripravujú na povolanie do veku 25 rokov.

Za rodinného príslušníka pre tento účel sa považuje najbližší člen rodiny - manžel, manželka, dieťa.

3. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorázový príspevok na dopravu do zamestnania a späť **2 x ročne** vo výške skutočne vynaloženého mesačného nákladu na cestovné v zmysle § 7 odst. 3 písm. b). Platí pre prímestskú alebo mestskú dopravu do zamestnania a späť. Súbeh sa neprepláca.

Pri mestskej doprave sa vylučuje z preplácania bydlisko / sídlisko/ rovnaké ako miesto pracoviska / sídlisko/. Na preplatenie nemajú nárok ani pracovníci bývajúci na sídlisku Ľadoveň, mestská časť Odtoky, ak pracovisko majú v objekte školy prípadne na prevádzkach susediacich bezprostredne so sídlom školy.

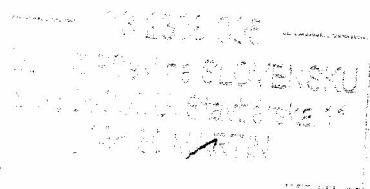
Nárok platí, ak zamestnanec v rámci polroka odpracoval najmenej 2 mesiace. V prípade, že úväzok zamestnanca je menší ako polovičný, príspevok sa kráti na polovicu. Zamestnanec doloží doklad o zaplatení cestovného / denný lístok na dopravu do zamestnania a späť/. Prepláca sa denný lístok x 20 dní.

Pri mestskej doprave sa prepláca náklad na dopravu bez predloženia cestovných lístkov na základe zoznamu žiadateľov vo výške 19,60 €.

4. Ostatné

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom nepeňažné plnenie:

- Na slávnostné posedenie /napr.: Deň učiteľov, začiatok alebo koniec kalendárneho roka, koniec školského roka, začiatok školského roka/
- Vianočný príspevok, regenerácia prac. sily, kultúrne podujatie a iné.
- Na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu do výšky 33,19 €.



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

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