

Kolektívna zmluva na rok 2015

Uzavretá dňa 15. februára 2015 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku /ďalej len odborová organizácia/ pri : Spojená škola, ul. Dominika Tatarku 4666/7, pani Mgr. Máriou Štěpánovou, predsedníčkou ZO

a

pánom Mgr. Dušanom Nebusom, riaditeľom Spojenej školy, ul. Dominika Tatarku 4666/7, zastúpeným za zamestnávateľskú organizáciu /ďalej len zamestnávateľ/ .ICO 420 83788.

Prvá časť

Úvodné ustanovenie

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5, ods. 6 prvej vety stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ Spojenej školy má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 18.07.2008, vydané KÚ Prešove .
3. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme " OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka "ZOVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2015 skratka "KZVS".
4. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2015 je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
5. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 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 (ďalej len "zákon o odmeňovaní "), ktorými sú:
 - školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom
6. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
7. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a,

zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231, 232, 233 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť KZ

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. 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 o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru..
3. Pre členstvo alebo činnosť v odborových orgánoch, pre výkon funkcií v odborovej organizácii, pre kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné diskriminačné či protizákonné dôsledky alebo opatrenia.
4. Účinnosť tejto KZ sa začína 1. januára 2015 a končí 31. decembra.2015, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná ináč.

Článok 4

Zmena Kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah 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, ako to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na rok 2015 . Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ

zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 5

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej podpísania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.
2. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Mzdové nároky a práva zamestnancov z Kolektívnej zmluvy

Článok 7

1. Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi určí na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platných predpisov, alebo k zmene jednorázových rozpočtových opatrení.
2. Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ /riaditeľ školy/ môže zmeniť raz za štvrt'rok v závislosti od :
 - kvality práce zamestnanca
 - zmeny funkčného zaradenia / TP, VPK a pod./
 - vývoja mzdového fondu organizácie
 - zvlášť významné úspechy v práci
3. Zamestnancovi patrí:

A/ tarifný plat podľa § 7 zákona

Od 1. januára 2015 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia :

- a) základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 3 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č.441/ 2013 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme o 1,5 % a od 1.júla 2015 o 1,0 %.
- b) osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl , výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov sa zvýši o 1,5 % a od 1. júla 2015 o 1,0 %

B/ zvýšenie platovej tarify podľa § 7 ods. 10 a 11 (pedagogickí a odborní zamestnanci) sa zvýši od 1. januára o 5 %.

a) plat za nadčasovú prácu vo výške a za podmienok stanovených týmto nariadením a Zákonníkom práce

b) príplatok za riadenie, ktorý patrí vedúcemu zamestnancovi

c) zamestnávateľ môže zamestnancom nariadiť prácu nadčas nad limit stanovený ZP na základe povolenia Národným úradom práce po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom, ktorým je výbor ZO OZ. Vyučovacie hodiny odučené nad základný úväzok sú pracou nadčas.

d) pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti. Za špecializované činnosti sa pokladá činnosť triedneho učiteľa a uvádzajúceho pedagogického zamestnanca .

- pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

- pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

- príplatok za výkon špecializovaných činností sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

e) ak funkčný plat pedagogického a odborného zamestnanca určený podľa zákona č.

317/2009 Z.z. je nižší ako funkčný plat určený podľa predpisov platných do 31. októbra 2009, patrí mu funkčný plat v sume určenej pred 1. novembrom 2009 – § 3b zákona č. 317/2009.

4. Zamestnancom možno priznať a poskytnúť aj nasledujúce zložky mzdy:

- a) pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 získaných kreditov. Kreditový príplatok má právo zamestnávateľ priznať a odobrať v zmysle zákona.
- b) odmenu za podmienok ustanovených týmto nariadením
- c) osobný príplatok minimálne vo výške 6 % k tarifným platom zamestnancov za podmienok stanovených týmto nariadením

Článok 8

Odmeny

Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu § 20 ods. 1 písm. c, ZVZ. Okresný úrad poskytne v roku 2015 danú odmenu na základe písomnej žiadosti zamestnávateľa pre zamestnanca. Ostatné odmeny podľa § 20 ZVZ.

Článok 9

Výplata platu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v desiaty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie číslo: 932 829 74/ 0900 vo

výške 1 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 15. dňa v mesiaci.

- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti, uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie dáta a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 10

Odstupné.

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými končí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a, alebo b, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patri po skončení pracovného pomeru odstupné, a to vo výške:
 - a, dva funkčné platy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - b, tri funkčné platy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - c, štyri funkčné platy, ak pracovný pomer zamestnanec trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - d, päť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými končí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm.a, alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
 - a, dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
 - b, troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - c, štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

- d, päť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - e, šesť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
- 3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí po skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej jedenásobku jeho funkčného platu. To neplatí ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojim zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
- 4) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi späť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
- 5) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
- 6) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú inak.
- 7) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako - pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 a, ods. 1 Zákonníka práce v sume ďalšieho jedného funkčného platu zamestnanca podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzavretej na rok 2015. To znamená, odchodné vo výške 2 funkčných platov.

Výpovedná doba:

- 1, ak je daná výpoveď , pracovný pomer sa končí uplynutím výpovednej doby.
- 2, výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej 2 mesiace.
- 3, výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm.a , alebo b, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu 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
- 4, výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu dokončenia výpovede trval najmenej rok
5. do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzavretých pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú
- 6, ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu dokončenia výpovede trval najmenej rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace
- 7, výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak
8. ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve, dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná inak je neplatná

Ukončenie pracovného pomeru:

- a, So žiadnym pracovníkom nemôže byť rozviazaný pracovný pomer, ktorý by bol v rozpore so ZP.
- b, Počas výpovednej lehoty má pracovník nárok na voľno v primeranej dĺžke bez krátenia mzdy na vyhľadávanie nového zamestnania. Na žiadosť pracovníka

bude

mu vydané potvrdenie udávajúce dátum jeho nástupcu a dohodu, povahu prác, ktoré vykonával a údaje, týkajúce sa nároku na dovolenku, rodinných prídavkov, dôchodkového zabezpečenia a pod. Ak bol s pracovníkom ukončený pracovný pomer bez jeho úmyselného zavinenia alebo konania, negatívne údaje sa neuvádzajú.

- c, Ak zamestnanec, ktorému bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 a, alebo b, ukončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej lehoty, patrí mu náhrada mzdy za výpovednú lehotu, ktorá danému zamestnancovi prislúcha.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

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. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák.č.553/2003 Z.z.)

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2014 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne.

Zamestnávateľ môže poskytnúť po vzájomnej dohode so zamestnancom neplatené voľno.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- 1, Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi , ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku..
- 2, V zmysle KZVS, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania sa u zamestnávateľa zamestnancom, ktorí nie sú uvedení v odseku 3, predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozvrh ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP o jeden týždeň
- 3, Dovolenka zamestnancov (učiteľom , vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľom materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov) v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho zmieru a jeho porušenie

Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 odst. 1 tejto KZ.

V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v čl. 4 odst. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk

a výluku, pri splnení z zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/91 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ.

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 o splnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na MPSV a R SR.

Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na MPSV a R SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 332 E. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplattenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov na vybavenie ich sťažností

Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecnými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§13 ods.6ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečovanie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) poskytne jej telefonovanie, faxové spojenie alebo počítačové spojenie vrátane využívania internetu bezplatne,
 - b) poskytne jej svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovno-právnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, riešenie sporov, na zasadania odborových orgánov,
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce o kolektívnom vyjednaní, pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich / úprava rozvrhu vyučovania/

Článok 18

Náklady na kolektívne vyjednanie

Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní, aby prispeli na kolektívne vyjednanie za účelom uzatvorenia KZ v sume 1,7 € / zam. za rok. Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na kolektívne vyjednanie sa uhrádza na účet odborovej organizácie a bude použitý na kolektívne vyjednanie. Odborová organizácia môže tieto prostriedky čerpať len po dohode so zamestnávateľom. V rámci hodnotenia plnenia záväzkov z KZ odborová organizácia informuje písomne zamestnávateľa o čerpaní daných prostriedkov.

Článok 19

Súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto

KZ najmä:

- 1) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa - § 84 ZP
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok - § 111 ods. 1 ZP
 - určenie hromadného čerpania dovolenky - § 111 ods. 2 ZP

- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP - § 39 ZP
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 86ods. 1 ZP
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 87 ods. 1,2 ZP
- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien § 90 ods. 4,10 ZP
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi počíta do pracovného času § 90, ods. 8 ZP
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia - § 91ods. 2 ZP
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas - § 97 ods. 6 a 9 ZP
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozovaniu života alebo zdravia zamestnancov - § 98 ods. 9 ZP
- rozhodnutie či ide o neospravedlnené zameškanie práce - § 144 ods. 7 ZP
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci - § 152, ods. 5 pís. a ZP
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie § 152, os. 5, pís. b ZP
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu patrí 60% jeho funkčného platu § 142 ods. 4 ZP
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie /zák. č. 152/94 Z.z. o SF v znení neskorších predpisov a II. ods. 7 KD

2) Informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platovej neschopnosti zamestnávateľa § 23 ods. 1 ZP
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností pracovno-právnych vzťahov / o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvode prechodu, pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkov prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov/ - § 29 ods. 1 ZP
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne - § 47 ods. 4 ZP
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - § 49 ods. 8 ZP
- pri hromadnom prepúšťaní /o dôvodoch hromadného prepúšťania, o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať / - § 73 ods. 2 ZP
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadného prepúšťaniu § 73 ods. 4 ZP
- o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa § 238 ZP
- o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2006 , ako aj o zmenách
- o použití mzdových prostriedkov poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy /P1-04/
- pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR
- opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP - § 6 NV SR č. 504/2002 Z .z.

o podmienkach poskytovaní OOP

3) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov - § 27 ods. 2 ZP
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov - § 73 ods. 2 ZP
- výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa § 74 ZP
- zavedenie pružného pracovného času - § 88 ods. 1 ZP
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni § 93 ods. 3 ZP
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ODS. 2 ZP
- organizácia práce v noci § 98 ods. 6 ZP
- zavádzanie zmien, noriem spotreby práce § 133 ods. 3 ZP
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie § 153 ZP
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou - § 159 ods. 4 ZP
- požadovanú náhradu škody a obsahu dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 1.000 Sk - § 191 ods. 4 ZP
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania - § 198 ods. 2 ZP
- vývoj zamestnanosti , opatrenia, otázky sociálnej politiky, hygiena pracovného prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, predchádzanie úrazov a chorôb z povolania, ochrana zdravia - § 237 ZP

4)Umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSV a R SR a OZ PŠ a V č. j. 3790/97-III./11 zo dňa 1.12.1997 najmä:

- nad stavom BOZP u zamestnávateľa - § 149 ods. 1 ZP
- v oblasti pracovno-právnych predpisov a záväzkov z tejto KZ - § 239 ZP

5)Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ prac. Školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu /§ 136ZP/, najmä však:

- predseda ZO – 5 dní v roku
- člen výboru Rady ZO SŠ – 10 dní v roku
- člen výboru OZ PŠ a V na Slovensku – 8 dní v roku
- člen výboru ZO – 2 dni v roku
- člen komisie BOZ – 2 dni v roku

Článok 20

Závazky odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1.Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle čl. 11 tejto KZ.
- 2.Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3.Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutie svojich orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.
- 4.Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia / porady riaditeľa/ zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Článok 21

Ochrana práce

- 1.Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a (§ 8a až 8f) zákona NR SR č. 330/96 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2.Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a, zabezpečovať potrebné ochranné osobné pracovné prostriedky /ďalej len OOPP/, 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 vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c, zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko sa 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 závady, príčiny porúch a havárií
 - e, zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu
 - f, vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - g, vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - h, odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - i, poskytovať zamestnancom ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov bezplatné používanie potrebných OOP, umývacie, čistiace, dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,

- j, OOPP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- k, vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OOPP,
- l, dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určiť zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úroveň BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - jedenkrát do roka rozsah a pripomienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad /330 Z.z. 1996/
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných rekreačných zariadení a zariadení Zväzu organizovanie rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zásad vlastnej ZO v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreáciu pre zamestnancov členov a ich rodinných príslušníkov.

2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov - bývalých zamestnancov rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.
3. 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 v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancom aj ich rodinným príslušníkom využívať priestory telocvične a posilovne na športové využitie.
5. Zamestnávateľ umožní pracovníkom školy prístup k PC v čase mimo vyučovania a v čase prázdnin.

Článok 25

Dovolenka

1. Pedagogickým zamestnancom v roku 2014 sa výmera dovolenky priznáva v dĺžke 9 týždňov / § 103, odst. 3 ZP a II. ods. 2 KD/
2. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí nepedagogickému zamestnancovi, ktorý do konca roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku. / § 103, ods. 1,2 ZP a II. ods. 2 KD/.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi po vzájomnej dohode v odôvodnených prípadoch čerpať dovolenku v danom školskom roku mimo prázdnin.

Článok 26

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
2. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom / § 84 ZP /
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť po vzájomnej dohode zamestnancovi neplatené pracovné voľno v prípade, ak o to zamestnanec požiada.
4. Zamestnávateľ pri zostavovaní rozvrhu bude rešpektovať požiadavky matiek detí do 10 rokov týkajúce sa hlavne nultých a prvých vyučovacích hodín.

Článok 27

Stravovanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných smenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na

pracoviskách, alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

1. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, 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.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0.39 € na jedno hlavné jedlo.
4. Zamestnávateľ umožní stravovanie v školskej jedálni všetkým zamestnancom i bývalým zamestnancom - dôchodcom.

Článok 28

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov. / § 153 - 155 ZP/

Článok 29

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Celkový prídely do sociálneho fondu je tvorený vo výške 1 % a ďalším prídely najmenej vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.
3. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2015 na 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov /II. ods. KD/ ak to dovoľí rozpočet školy.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

Článok 30

Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv

1. V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
2. V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Štvrtá časť

Článok 31

Záverečné ustanovenie

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za I. polrok najneskôr do 15. septembra a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
2. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
4. Účinnosť tejto KZ sa začína 1. januára 2015 a končí sa 31. decembra 2015, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná ináč.
5. Vo vládnom návrhu o štátnom rozpočte na rok 2015 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy. Záväzky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.

V Poprade dňa 20. februára 2015

Za odborovú organizáciu

podpis, pečiatka

Za zamestnávateľa

Spojená škola D. Tatarku
podpis, pečiatka