

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 21.12.2018 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole internátnej, Komenského 3, Humenné, zastúpenou jej predsedníčkou Mgr. Silviou Špitálikovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocnenstva zo dňa 14.12.2018 na rok 2019 (ďalej len „Odborová organizácia“) a v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

a

Spojenou školou internátnou, Komenského 3, Humenné, IČO: 42080487, zastúpenou Mgr. Erikou Firdovou – riaditeľkou Spojenej školy internátnej, Komenského 3, Humenné (ďalej len „zamestnávateľ“)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie, jej štatutárny orgán splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2019 pani Mgr. Silviu Špitálikovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocnenstvo zo dňa 14.12.2018 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú rozhodnutím Krajského školského úradu v Prešove, Námestie mieru 3, 081 92 Prešov o zriadení školy zo dňa 18.12.2007 s dátumom zriadenia 01.01.2008. Na základe Dodatku č. 6 k zriaďovacej listine Spojenej školy internátnej, Komenského 3, Humenné zriaďovateľom školy, organizačných zložiek a jej súčastí (školské zariadenia) je okresný úrad v sídle kraja – Okresný úrad Prešov, Námestie mieru 3, Prešov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia 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 skratka "OVZ".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, 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, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223, § 224, § 225, § 226, § 227, § 228, § 228a), na pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa § 49 sa nevzťahujú ustanovenia § 62, § 64, ods. 1 písm. a), b), d), a e), § 73 a § 240 ods. 8 ZP.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2019 a skončí dňom 31. decembra 2019. Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na rozpočet, t. j. článok 7, 9, 10, 11 a 27 končí dňom 31. decembra 2019.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky (t.j. články 7, 9, 10, 11 a 27), a to v závislosti od prideleného rozpočtu na príslušný rok platnosti. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú 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 dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- (3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. OVZ (§ 13 OVZ).

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:

- a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ),
- b) v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ).

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, (§13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo u dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%. Náhradné voľno, ktoré nebude vyčerpané v zmysle ZP, jeho čerpanie u pedagogických zamestnancov bude umožnené v čase hlavných a vedľajších prázdnin v príslušnom školskom roku podľa dohody so zamestnancom.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje pri poskytovaní náhradného voľna zamestnancovi za prácu nadčas, že za 1 hodinu jeho práce nadčas mu prináleží 1 hodina pracovného voľna (§ 19 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení zmien a doplnkov). U pedagogických zamestnancov sa za 1 hodinu práce nadčasu považuje vyučovacia hodina, alebo hodina priamej výchovnej práce prevyšujúca mieru vyučovacej alebo výchovnej činnosti stanovená osobitným predpisom.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje u nepedagogických zamestnancov poskytnúť za 1 hodinu práce nadčas 1 hodinu pracovného voľna zamestnancov, pričom za prácu nadčas sa považuje práca prevyšujúca týždenný pracovný čas.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov).

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet

zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na mzdu 25. dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods. 3 ZP).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca o dohode o zrážkach zo mzdy vykonať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 1% z čistého mesačného príjmu, vždy do 15. dňa v mesiaci.

(5) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností, uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení zmien a doplnkov).

(7) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré sú súčasťou vnútorného mzdového predpisu.

(8) Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancom určí na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platobných predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení vo výške najmenej 6% z objemu zúčtovaných miezd za príslušné obdobie.

(9) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá).

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplátí zamestnancovi, s ktorým 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, 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.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho jedného funkčného platu nad ustanovený rozsah § 76a ods. 1 ZP (v zmysle čl. II ods. 5 VKZ) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, na predčasný starobný dôchodok, alebo starobný dôchodok.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom. Príspevok zamestnávateľa na rok 2019 bude činiť 20 € pre každého zamestnanca na plný pracovný úväzok.

(3) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) V zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov podľa § 7 ods. 4 a 5 sa zamestnávateľ dohodol so zástupcami zamestnancov na okruhu pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

(2) Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. je vymedzený vo Vnútornej mzdovom predpise Spojenej školy internátnej, Komenského 3, Humenné.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 Zákonníka práce zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý vykonáva prácu striedavo v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas na 35 hodín týždenne. Takýto pracovný čas zamestnávateľ určuje na základe článku II ods. 1 VKZ na rok 2019.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska (viď prílohu Pracovného poriadku: Rozvrhnutie pracovného času pedagogických zamestnancov).

(3) V zmysle § 88 a § 89 ZP v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa zavádza pružný pracovný čas, predovšetkým pri duševnej tvorivej práci, kde zamestnanec pracuje relatívne samostatne a jeho práca bezprostredne nenadväzuje na výkon práce iného zamestnanca.

(4) V zmysle § 143 ods. 2 ZP pri prekážkach v práci pri pružnom pracovnom čase sa ustanovuje maximálna dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy takto:

- prekážky v práci na strane zamestnanca aj zamestnávateľa s náhradou mzdy na čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca: prekážky v zmysle § 141 ods. 1, § 141 ods. 2 písm. a) až e).

(5) V zmysle § 91 ods. 1 a 2 Zákonníka práce zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov predlžuje zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie a to maximálne o 10 minút v jednom pracovnom dni (30 minútová prestávka na odpočinok a jedenie sa predlží maximálne na 40 minútovú prestávku). Každé takéto predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie si zamestnanec nadpracuje a to v tom istom pracovnom dni, v ktorom k predĺženiu došlo.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť všetkým zamestnancom školy pracovné voľno s náhradou mzdy a to konkrétne na deň 29.03.2019 pri príležitosti Dňa učiteľov v zmysle § 141 ods. 3 písm. b) ZP.

Článok 13

Pracovný pomer na určitú dobu

(1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

(3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

(4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné v zmysle § 48, ods. 4, písm. d) ZP len z dôvodu vykonávania týchto dohodnutých prác:

- Pedagogická činnosť vykonávaná **učiteľmi predprimárneho vzdelávania, primárneho vzdelávania I. a II. stupňa** (Špeciálnej základnej školy

s materskou školou pre žiakov s telesným postihnutím internátnej) a **nižšieho stredného odborného vzdelávania** (Odborného učilišťa pre žiakov s telesným postihnutím internátneho a Praktickej školy internátnej), ktoré sú organizačnými zložkami Spojenej školy internátnej, Komenského 3, Humenné pri uskutočňovaní školských vzdelávacích programov na realizácii ktorých sa učiteľ zúčastňuje,

- Pedagogická činnosť vykonávaná **majstrom odbornej výchovy** pri uskutočňovaní odborného výcviku a odbornej praxe v rámci školského vzdelávacieho programu v Odbornom učilišti pre žiakov s telesným postihnutím internátnom a Praktickej škole internátnej, ktoré sú organizačnými zložkami Spojenej školy internátnej, Komenského 3, Humenné,
- Pedagogická činnosť vykonávaná **vychovávateľom** pri uskutočňovaní výchovného programu, t. j. prostredníctvom výchovno-vzdelávacieho programu, ktorý neposkytuje stupeň vzdelania a zabezpečuje sa ním výchovno-vzdelávacia činnosť v Školskom internáte, ktorý je súčasťou Spojenej školy internátnej, Komenského 3, Humenné,
- Pracovná činnosť **pedagogického asistenta**, ktorý sa podľa požiadaviek učiteľa, vychovávateľa alebo majstra odborného výcviku podieľa na uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu vo všetkých organizačných zložkách Spojenej školy internátnej, Komenského 3, Humenné, alebo výchovného programu v Školskom internáte, ktorý je súčasťou Spojenej školy internátnej,
- Odborná činnosť odborných zamestnancov v Centre špeciálnopedagogického poradenstva, ktoré je súčasťou Spojenej školy internátnej, Komenského 3, Humenné

(5) Pracovné činnosti učiteľov, vychovávateľov, majstrov odbornej výchovy, pedagogických asistentov, odborných zamestnancov sa odvíjajú v závislosti od počtu otvorených tried a od počtu žiakov, ktorý sa každý školský rok mení.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky v zmysle čl. II ods. 2 VKZ na rok 2019 je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(2) Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku v zmysle čl. II ods. 2 VKZ na rok 2019.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa 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 tristotridsaťjeden eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými 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.4 ZP).

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) jednu telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu zamestnávateľa,
- b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
- c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytuje podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochranu v zmysle § 240 ods. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10 ZP.

Článok 19

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

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

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7, 8 ZP) s výnimkou zamestnancov prijatých na dobu určitú,
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),

- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (§ 3, 7 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP).

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP):
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP)
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP)
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP)
 - e) pri hromadnom prepúšťaní o:
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 písm. e) ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a ods. 4 ZP),
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
 - v zmysle § 229 ods. 1, ods. 2 ZP zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy,
 - opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov.

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1, ods. 2 ZP),
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP)
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods. 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie, na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov a školenie v oblasti BOZP v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
- predseda výboru ZO OZ 5 dní v roku.

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 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 zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 21

Náklady na kolektívne vyjednávanie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli na možné použitie prostriedkov zo sociálneho fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom vo výške 0,03% zo základu ustanoveného § 4 ods. 1 (zákon 591/2007 Z. z.). Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na kolektívne vyjednávanie sa uhrádza na účet odborovej organizácie.

V rámci hodnotenia plnenia záväzkov z KZ odborová organizácia informuje zamestnávateľa o čerpaní daných prostriedkov.

(2) Odborová organizácia môže tieto prostriedky čerpať len na účel vymedzený v Zákone o sociálnom fonde č. 152/1994 Z. z. zamestnávateľ ich refunduje z prostriedkov sociálneho fondu na základe predložených dokladov.

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 6 až § 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce na základe mandátnej zmluvy s p. Zdenkou Katanovou.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

a/ zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c) zákona o BOZP),

b/ písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k) zákona o BOZP),

c/ vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l) zákona o BOZP),

d/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),

e/ bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 2 zákona o BOZP),

f/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania sa na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1a zákona o BOZP),

g/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),

h/ vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),

i/ poskytovať zamestnancom u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b) zákona o BOZP),

j/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),

k/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),

l/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (Zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),

o/ vykonávať najmenej raz do roka spoločnú previerku BOZP (§ 21 ods. 6 a 7 zákona o BOZP).

Článok 23

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ods. 1 ZP:

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,

- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 24

Zdravotná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia sa zaväzuje sústavne zaisťovať ochranu zdravia pri práci súvisiacu so zabezpečením zdravotného dohľadu nad prácou a pracovným prostredím a dohľadom nad zdravím zamestnancov a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia na základe zmluvy o poskytovaní pracovnej zdravotnej služby s GHP Medical Services, s.r.o..

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle zmluvy o poskytovaní pracovnej zdravotnej služby:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad (náhrada príjmu v deň preventívnej lekárskej prehliadky),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami 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 v rámci kritérií sociálneho fondu,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.),
- e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 25

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole internátnej, Komenského 3, Humenné zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro združových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 26

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie formou stravných lístkov zamestnancom Spojenej školy internátnej, Komenského 3, Humenné v priebehu všetkých pracovných zmien. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu okrem zamestnancov pracujúcich na dohodu o pracovnej činnosti v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov v sume 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ v zmysle § 152 ods. 8 písm. c) rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3 a to o zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas. Týmto zamestnancom sa poskytne príspevok na stravovanie za každú odpracovanú zmenu v rozsahu viac ako 3,5 hodiny. V prípade ak má zamestnanec uzatvorené dva pracovné pomery s kratším pracovným úväzkom patrí mu za jeden odpracovaný deň jeden stravný lístok.

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Postupovať podľa Plánu kontinuálneho vzdelávania v zmysle Vyhlášky č. 445/2009 MŠ SR o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

(4) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní (§ 54 ods. 1 písm. a) zákona č. 317/2009 Z. z.),
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie (§ 54 ods. 1 písm. b) zákona č. 317/2009 Z. z.),
- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na účasť na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho pedagogického zamestnanca alebo vedúceho odborného zamestnanca.

Článok 28

Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške 1%,
- b) ďalším prídelením vo výške 0,25%

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

(2) Plán tvorby a čerpania sociálneho fondu tvorí súčasť tejto KZ a je uvedený v prílohe č. 2 tejto KZ.

(3) Podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov sú uvedené v prílohe č. 3 tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 29

Záverečné ustanovenia

(1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

(3) Táto Zmluva nadobúda platnosť v deň jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami. Táto zmluva nadobúda účinnosť deň po zverejnení v Centrálnom registri zmlúv.

V Humennom, dňa 21.12.2018

.....
základná organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č. 1:

Plnomocenstvo predsedníčky odborovej organizácie Mgr. Silvie Špitálikovej na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2019 zo dňa 14.12.2018.

Príloha č. 2:

Plán tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2019:

Plán tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2019

Zdroje tvorby fondu:

1. Zostatok na účte k 31.12.2018	2 054,55 €
2. Povinný príděl z MP na rok 2019	10 000,00 €

Prijmy spolu: 12 054,55 €

Použitie fondu :

1. Príplatok na stravovanie zamestnancov (0,40 € na 1 obed)	6 300,00 €
2. Príspevok na dopravu do zamestnania (15 € pre jedného zamestnanca 1 x ročne)	1 230,00 €
3. Účasť na kultúrnych a športových podujatiach, rekreácie a služby na regeneráciu pracovných síl, zdravotná starostlivosť (15 € pre jedného zamestnanca 1 x ročne)	1 230,00 €
4. Sociálna výpomoc	274,55 €
5. Ďalšia realizácia sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov	
a. Peňažný príspevok k životnému jubileu (50 rokov) (35 € pre jedného zamestnanca)	150,00 €
b. Deň matiek, Deň otcov (15 € pre jedného zamestnanca)	1 230,00 €
c. Vianočný príspevok (20 € pre jedného zamestnanca)	1 640,00 €

Výdavky spolu: 12 054,55 €

V Humennom 28.12.2018

základná organizácia

zamestnávateľ

Príloha č. 3:

Podmienky poskytovania príspevkov zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov:

(1) Príspevok na dopravu do zamestnania sa bude zamestnancom Spojenej školy internátnej, Komenského 3, Humenné poskytovať raz ročne v mesiaci december v alikvotnej čiastke po preukázaní výšky preplácaných výdavkov. (napr. fotokópiou potvrdenia o zakúpení predplatného cestovného lístka, dokladom o nákupe pohonných hmôt v prípade, že dochádza vlastným dopravným prostriedkom a podobne.)

Príspevok na dopravu do zamestnania bude vyplatený v plnej výške po odpracovaní celého kalendárneho roka a preukázaní výdavkov.

(2) Príspevok na účasť zamestnancov na kultúrnych a športových podujatiach, rekreáciách, za služby na regeneráciu pracovných síl a zdravotnú starostlivosť sa bude poskytovať zamestnancom ako jeden príspevok.

Príspevok sa bude realizovať ako úhrada výdavkov zamestnanca na kultúrne a športové podujatia zdokladovaných vstupenkami.

Pre výplatu príspevku na služby na regeneráciu pracovných síl sa budú zamestnancom preplácať služby masérskych salónov prípadne služby kúpeľných a liečebných zariadení, ktoré si zamestnanec hradí ako samoplatiteľ po zdokladovaní výšky výdavkov

Pri zdravotnej starostlivosti sa bude príspevok poskytovať na úhradu ceny alebo jej časti niektorých liekov alebo iných zdraviu prospešných farmaceutických výrobkov, ktorú zaplatí zamestnanec, na základe predložených dokladov.

Príspevok v plnej výške bude vyplatený za celý kalendárny rok.