

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 01.01.2012 medzi zmluvnými stranami:

Zamestnávateľ:

Spojená škola, Gyulu Szabóa 1
so sídlom v Dunajskej Strede
zastúpená Mgr.Jurajom Šándorom, riaditeľom školy

Odborová organizácia:

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku
Pri Spojenej škole,
Gyulu Szabóa 1 Dunajská Streda
Zastúpená:Mgr.Beéta Harsányiová, predsedkyňa ZO OZ.

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Čl. 1

Úvodné stanovnenia

1. Zmluvné strany uzatvárajú túto zmluvu v zmysle § 231 ZP v nadväznosti na zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov.
2. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
3. Odborová organizácia má oprávnenie uzatvoriť kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom v zmysle § 231 Zákonníka práce.
4. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ" a namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP".

Čl. 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP odborovú organizáciu ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

2. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia školy, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovej organizácii.

Čl. 3

Pôsobnosť 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 v rámci školy a školského zariadenia v priamom riadení na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie a súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov.

Čl. 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na jej zmenu jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a čísloujú sa v poradí v akom sú riadne uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny.

Čl. 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Čl. 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.

2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Právne nároky z kolektívnej zmluvy

Čl. 7

Pracovný poriadok

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Čl. 8

Pracovný čas zamestnancov

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca 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.

Čl. 9

Dovolenka na zotavenie

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 až 3 ZP o jeden týždeň.

Čl. 10

Práca nadčas

Práca nadčas bude nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- a) práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozsahu pracovných zmien,
- b) práca nadčas nesmie byť u zamestnanca v priemere viac ako 8 hodín v jednotlivých týždňoch,
- c) v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín,
- d) ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.

Čl. 11

Pracovné voľno

1. Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté podľa ZP.

Čl. 12

Mzda a zrážky zo mzdy

1. Výplatné termíny na výplatu vyúčtovania platu za uplynulý mesiac sa stanovujú na 12 deň v mesiaci. Ak prípadne deň výplaty vyúčtovania platu na sobotu, nedeľu alebo sviatok, vykoná sa výplata platu v predchádzajúcom pracovnom dni.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

Čl. 13

Príplatky a odmeny

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi:

- ako odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho jedného funkčného platu.

Čl. 14

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
2. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok najmä z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

Čl. 15

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške:
 - a) ***Trojnásobku jeho funkčného platu***, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov a skončí pracovný pomer dohodou, pred začatím plynutia výpovednej doby,
 - b) ***Štvornásobku jeho funkčného platu***, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov a skončí pracovný pomer dohodou, pred začatím plynutia výpovednej doby.

2. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.
3. V prípade, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na tom dohodnú vzhľadom na potreby zamestnávateľa, zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere po dobu nevyhnutne potrebnú počas plynutia výpovednej doby. V takomto prípade zamestnancovi patrí alikvotná výška odstupného.
4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu.

Čl. 16

Skončenie pracovného pomeru

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Čl. 17

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, je zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky.

Čl. 18

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ v dobe účinnosti KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, 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.

Čl. 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

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

Čl. 20

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborovej organizácie, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Čl. 21

Záväzky zamestnávateľa

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 u zamestnávateľa,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zamestnancov funkcionárov odborovej organizácie,
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP,
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien,
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia,
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas,
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok,
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky,
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu,
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci,
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie,
 - určenie pridelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia,

- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku,
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým (o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, dôvodoch prechodu, pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov,
 - pri hromadnom prepúšťaní o dôvodoch hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu,
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP,
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov,
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom,
 - zavedenie pružného pracovného času,
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania,
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť,
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- 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.

Čl. 22

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu platnosti a účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

Čl. 23

Ochrana práce

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a zákonom č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Čl. 24

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 ZP
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, 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,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Čl. 25

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- 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,
- d) poskytnúť počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výšku náhrady príjmu podľa ZP.

Čl. 26

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. 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 v zmysle platnej legislatívy.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Čl. 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie 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.

Čl. 28

Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom je vo výške 1% zo základu stanoveného legislatívou,
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo základu s platnosťou od 01.04.2012
2. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Štvrtá časť

Čl. 29

Platnosť a účinnosť KZ

1. KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

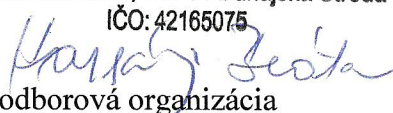
2. KZ sa uzatvára na obdobie do 31.12. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti nebude uzatvorená nová kolektívna zmluva.
3. KZ nadobúda účinnosť dňom podpisu a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Čl. 30 Záverečné ustanovenia

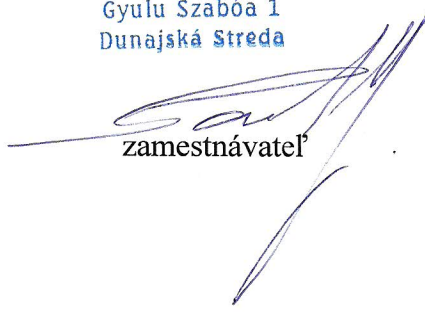
1. Táto KZ je vyhotovená v 4 exemplároch, po 2 exemplároch pre každú zmluvnú stranu.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Dunajskej Strede, dňa 09.01.2012

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku
pri Spojenej škole,
Gyulu Szabóa 1, 929 01 Dunajská Streda
IČO: 42165075


odborová organizácia

SPOJENÁ ŠKOLA
Gyulu Szabóa 1
Dunajská Streda


zamestnávateľ