

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01.01.2016
		Strana	1 z 20
	IS 33 2015	Výtlačok č.:	

Kolektívna zmluva na rok 2016

	Vypracoval	Kontroloval	Schválil
Meno a priezvisko	Mgr. Miloš Mantič	Ing. Slávka Hazalová	RNDr. Juraj Seiler
Funkcia	člen ZO OZ	ZRŠ	Riaditeľ školy
Organizačná jednotka	ZO OZ PŠaV pri SSOŠ DSA	Vedenie školy	Vedenie školy
Dátum	11.12.2015	11.12.2015	
Podpis			

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 2 z 20

Obsah

Prvá časť	4
ÚVODNÉ USTANOVENIA	4
Článok 1	4
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy	4
Článok 2.....	4
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa.....	4
Článok 3.....	5
Pôsobnosť Kolektívnej zmluvy	5
Článok 4.....	5
Zmena Kolektívnej zmluvy	5
Článok 5.....	5
Archivovanie Kolektívnej zmluvy	5
Článok 6.....	6
Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou	6
Druhá časť	7
INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV V OBLASTI	
ODMEŇOVANIA	7
Článok 7	7
Platové podmienky	7
Článok 8.....	7
Osobné príplatky.....	7
Článok 9.....	8
Odmeny.....	8
Článok 10.....	8
Plat a náhradné voľno za prácu nadčas.....	8
Článok 11.....	8
Príplatky	8
Článok 12.....	8
Odchodné	8
Tretia časť	9
KOLEKTÍVNE VZŤAHY A PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN	9
Článok 13.....	9
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie	9
Článok 14.....	9
Riešenie kolektívnych sporov	9
Článok 15.....	9
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností	9
Článok 16.....	10
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie	10
Článok 17.....	10
Zrážky z platu	10
Článok 18.....	11
Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán	11
v pracovno - právnej oblasti	11
Článok 19.....	12
Závazky odborovej organizácie a zamestnávateľa	12
Štvrtá časť	13
ZÁVÄZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN V OBLASTI ZAMESTNANOSTI	13
Článok 20.....	13
Prijímanie do zamestnania	13
Článok 21.....	13
Skončenie pracovného pomeru a odstupné	13
Článok 22.....	13
Pracovný čas.....	13
Článok 23.....	14
Dovolenka a náhradné voľno	14
Článok 24.....	15
Prekážky v práci.....	15

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 3 z 20

Piata časť	16
VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV	16
Článok 25.....	16
Ochrana práce	16
Článok 26.....	16
Zdravotnícka starostlivosť	16
Článok 27.....	17
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov.....	17
Článok 28.....	17
Stravovanie zamestnancov	17
Článok 29.....	18
Starostlivosť o bývanie.....	18
Článok 30.....	18
Vzdelávanie zamestnancov	18
Článok 31.....	18
Sociálny fond.....	18
Článok 32.....	18
Dôchodkové a životné poistenie.....	18
Šiesta časť	19
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA.....	19
Rozdeľovník.....	20
Rozsah platnosti	20
Poznámky	20

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 4 z 20

Kolektívna zmluva na rok 2016

uzavretá zmluvnými stranami:

Súkromná stredná odborná škola DSA, Komenského 12, Trebišov, zastúpená RNDr. Jurajom Seilerom, povereným vedením školy (ďalej Zamestnávateľ)

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku SSOS DSA, Komenského 12, Trebišov, zastúpená pani Alžbetou Taššovou, predsedníčkou základnej organizácie (ďalej Odborová organizácia).

Prvá časť

ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Zástupcom zamestnancov oprávneným uplatňovať ich práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov v zmysle § 229 ods. 5 Zákonníka práce (ďalej len ZP) je odborová organizácia. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5 ods. 7 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie štatutárneho zástupcu - riaditeľa školy.
- (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 Zákonník práce skratka "ZP", namiesto Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme „ZVZ“ , namiesto Kolektívna zmluva vyššieho stupňa „KZV“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie v zmysle § 229 ods. 6 ZP len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.
- (2) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ. 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.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 5 z 20

Článok 3 Pôsobnosť Kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ vymedzuje vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán, upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, zabezpečuje oprávnené záujmy a potreby zamestnancov a slúži na zlepšenie podmienok pri vykonávaní práce vo verejnom záujme. **Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnania.**
- (2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. V zmysle § 2, ods. 2 a ods.3 Zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona NR SR č. 152/1994 Z.z o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a § 229 - 250 ZP sa práva a povinnosti dohodnuté v tejto KZ vzťahujú na všetkých zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas alebo na čiastočný úväzok.
- (3) Táto KZ upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov .
- (4) KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom 1. januára 2016 a končí dňom 31. decembra 2016.
- (5) KZ je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako v KZ vyššieho stupňa.

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, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od pridelených finančných prostriedkov zriaďovateľom na rok 2016. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia. Obe zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie rokovať najneskôr 30 dní od ich doručenia.

Článok 5 Archivovanie Kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t. j. do 31. decembra 2021.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 6 z 20

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 15 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predsedníčka odborovej organizácie s riaditeľom školy.
- (3) Nových zamestnancov prijatých do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s pracovným poriadkom, právnymi predpismi, s touto KZ, ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany pri práci.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015 Strana 7 z 20
--	--	--

Druhá časť

INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV V OBLASTI ODMEŇOVANIA

Článok 7

Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme znení neskorších predpisov.
- (2) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do jednej z dvanástich platových tried, v ktorej je podľa katalógu pracovných činností zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorej výkon sa od neho vyžaduje.
- (3) Platové tarify priznané zamestnancom podľa príslušných platových predpisov nemôžu byť bezdôvodne znížené.
- (4) Plat za predchádzajúci mesiac sa poukazuje **na osobné účty zamestnancov najneskôr do 10. dňa nasledujúceho mesiaca.**
- (5) Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytnúť k 25. dňu mesiaca preddavok na plat na základe písomnej žiadosti zamestnanca (§ 130 ods. 3 ZP).
- (6) Zamestnávateľ umožní kontrolu plnenia vnútorných platových predpisov za podmienok stanovených zákonom.
- (7) **Zamestnávateľ bude uplatňovať znenie § 7, ods.4 zákona číslo 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktoré sa bude realizovať u nepedagogických zamestnancov:**
 - administratívni zamestnanci (mzdová pracovníčka, účtovníčka, prevádzkovo administratívna pracovníčka, vedúca školskej jedálne),
 - prevádzkovi zamestnanci (údržbár, upratovačky, vrátnici),
 - zamestnanci kuchyne (zmenové kuchárky),
 - správca počítačovej siete.

Článok 8

Osobné príplatky

- (1) Zamestnávateľ poskytne v roku 2016 zamestnancom osobný príplatok v závislosti od výšky **pridelených finančných prostriedkov zriaďovateľom na rok 2016.**
- (2) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom príplatok za triednictvo v zmysle § 13b zákona č.533/2003 Z.z.
- (4) Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca (aj pracujúceho dôchodcu, ktorý poberá starobný a invalidný dôchodok) je v období **od 1. dňa do 10. dňa 60 % denného vymeriavacieho základu** (Zákon č. 462/2003 Z. z. § 8 ods. 2).
- (5) Podľa § 8 ods. 3 Zákona č. 462/2003 Z. z. zamestnanec má nárok na náhradu príjmu vo výške polovice náhrady príjmu podľa odseku 1 od 1. dňa dočasnej práceneschopnosti, ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 8 z 20

Článok 9 Odmeny

Zamestnávateľ môže priznať odmeny v roku 2016 podľa § 20 zákona č.553/2003 Z.z. takto:

- a) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnoteného druhu práce (napr. tvorivá činnosť, propagácia školy, umiestnenie v regionálnych, národných a medzinárodných súťažiach, športové a kultúrne podujatia...)
- b) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, minimálne **vo výške jedného funkčného platu.**

Článok 10

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

- (1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov .
- (2) Za prácu nadčas sa u pedagógov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej povinnosti zamestnancov podľa Nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z. a pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení.
- (3) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do troch mesiacov alebo v inom termíne.
- (4) **Zásady čerpania náhradného voľna za prácu nadčas sú upravené v Pracovnom poriadku, ktorý je odsúhlasený odborovou organizáciou.**

Článok 11

Príplatky

- (1) Zamestnancovi patrí za hodinu **práce v noci** príplatok vo výške 25 % hodinovej sadzby funkčného platu (§ 16 zákona 553/2003 Z .z.)
- (2) Zamestnancovi patrí príplatok **za prácu v sobotu a nedeľu** v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu (§ 17 zákona 553/2003 Z. z.) alebo za 1 hod práce vo sviatok poskytne zamestnávateľ 1 hod náhradného voľna (NV) .
- (3) Za hodinu práce **nadčas** patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30% a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu (§ 19 zákona 553/2003 Z .z.) alebo za 1 hod 1 hod NV.
- (4) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle platných predpisov.

Článok 12

Odchodné

- (1) Zamestnávateľ poskytne v súlade s KZV zamestnancovi pri 1. skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% (**§ 76a ZP**), **odchodné v sume dvoch funkčných plátov.**

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 9 z 20

Tretia časť

KOLEKTÍVNE VZŤAHY A PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 13

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 porušenia 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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. 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 dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 14

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 postupovať podľa Zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy 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, podľa zákona o sťažnostiach.
- (3) Podania sa musia riadne evidovať, prešetriť a riešiť do 60 dní. O prípadnom predĺžení lehoty musí byť zamestnanec riadne informovaný.
- (4) Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania a vzniesť námietky, či pripomienky a tieto uviesť do protokolu. Má právo byť riadne informovaný o priebehu šetrenia a o výsledkoch a poučený o ďalšom prípadnom postupe.
- (5) Právo zamestnanca riešiť podanie súdnou cestou nie je dotknuté.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 10 z 20

- (6) Opakované neodôvodnené podania sa už nešetria ani nevybavujú. Tieto podania uzatvára členská schôdza, resp. V-ZO zápisnične.
- (7) Zamestnanec z titulu podania a to aj neodôvodneného nesmie byť žiadnym spôsobom postihovaný, šikanovaný, či diskriminovaný.
- (8) Predmetom sťažností môžu byť akékoľvek opatrenia, ktoré sa zamestnancovi javia v rozpore s KZ, zákonmi alebo predpismi. Tieto budú prešetrené kompetentnými orgánmi.

Článok 16

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 §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne pracovné priestory a kancelárske potreby pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť:
 - a) jednu miestnosť, kde bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je jej štatutárny orgán bez poplatku za energie,
 - b) svoje rokovacie miestnosti za účelom vzdelávacích činností a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutie odborových orgánov, na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - d) telefónnu linku za účelom telef. spojenia, faxové spojenie, vrátane využívania internetového spojenia bezplatne,
 - e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Pre činnosť a členstvo v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu vyvodzované zo strany zamestnávateľa žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.
- (3) Zamestnávateľ poskytne na výkon odborovej funkcie alebo na účasť na vzdelávaní pracovné voľno s náhradou platu a to:
 - predsedovi V-ZO alebo jeho zástupcovi na zasadnutí Rady 5 dní v roku
 - členovi výboru sekcie SOŠ pri Rade 10 dní v roku
 - členovi výboru sekcie mladých odborárov 2 dni v roku
 - členovi V-ZO zodpovednému za BOZP 2 dni v roku
- (4) Predsedovi V-ZO OZ upraví rozvrh vo štvrtok tak, aby sa mohol zúčastňovať porád predsedov.

Článok 17

Zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonať zrážky na základe súhlasu zamestnanca (písomná dohoda o zrážkach zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie) v prospech bankového účtu odborovej organizácie číslo vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 15. dňa v mesiaci.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 11 z 20

a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 18

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovno - právnej oblasti

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledujúcich prípadoch:
- vydanie predpisov a pravidiel o ochrane práce /BOZP/,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom,
 - sankcie pri porušení pracovnej disciplíny,
 - vydanie zmien a doplnkov pracovného poriadku,
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - zavedenie pružného pracovného času,
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia,
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni,
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas,
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok,
 - určenie hromadného čerpania dovolenky,
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude poskytovať zamestnancom stravovanie počas prekážok v práci,
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie,
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorej sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu,
 - úprava podmienok na určenie zložiek platu v KZ alebo vnútornom predpise,
 - vydanie zmien a doplnkov organizačného poriadku školy,
 - tvorba a čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu,
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života a zdravia zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä:
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede,
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
 - výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku,
 - organizáciu práce v noci,
 - opatrenia, ktoré bude uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie a udržanie kvalifikovanosti zamestnancov,
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 12 z 20

- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 30 EUR,
 - zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času,
 - vydanie vnútorného platového predpisu,
 - vykonávanie periodických previerok BOZP,
 - odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP,
 - žiadosti učiteľov s malými deťmi na úpravu ich pracovného času,
 - spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania.
- (3) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu najmä o:
- zásadných otázkach rozvoja školy,
 - pláne práce školy na príslušný rok,
 - ekonomických zámeroch školy,
 - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa,
 - výsledkoch hospodárenia a prijatých opatreniach,
 - novo uzatvorených pracovných pomeroch raz polročne,
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
 - zámeroch personálnych zmien,
 - o hromadnom prepúšťaní,
 - o pripravovaných zmenách v odmeňovaní,
 - sociálnej politike v príslušnom roku,
- (4) Zamestnávateľ umožní a vytvorí riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR:
- nad stavom BOZP,
 - v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane platových predpisov a záväzkov z tejto KZ.

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 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 pozývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.
- (5) Zmluvné strany si vzájomne budú vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva a v zmysle platnej legislatívy a tejto zmluvy.
- (6) Zamestnanci, ktorí nie sú odborovo organizovaní môžu prispieť na činnosti vyplývajúce z KZ sumou 10 EUR ročne. Získané prostriedky nemožno použiť na mzdy, odmeňovanie funkcionárov odborovej organizácie či zamestnancov, ani na občerštenie odborárov.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 13 z 20

Štvrtá časť

ZÁVÄZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN V OBLASTI ZAMESTNANOSTI

Článok 20

Prijímanie do zamestnania

- (1) Zamestnávateľ je povinný do 7 dní informovať odborovú organizáciu o všetkých prípadoch uzatvárania pracovného pomeru. Je povinný informovať o možnostiach pracovným miest na kratší pracovný čas.
- (2) S poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku alebo výsluhového dôchodku je možné opätovne uzatvárať pracovnú zmluvu bez obmedzenia.
- (3) Zamestnávateľ môže dohodnúť s tým istým zamestnancom niekoľko pomerov na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu.
- (4) Zamestnávateľ bude prizývať zástupcu odborovej organizácie do výberovej komisie pri výberovom konaní na miesto vedúcich pracovníkov.

Článok 21

Skončenie pracovného pomeru a odstupné

- (1) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom všetky prípady skončenia pracovného pomeru.
- (2) Podľa § 74 ZP výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné. Príslušný odborový orgán oprávnený dať súhlas k prepusteniu člena V-ZO je V - Rady ZO OZ PŠaV SŠ a zariadení vo Východoslovenskom regióne so sídlom v Košiciach.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP **odstupné podľa platného znenia ZP.**
- (4) Zamestnávateľ pri zamýšľaných štrukturálnych zmenách a organizačných a racionalizačných opatreniach v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov, takéto zmeny prerokujú s odborovou organizáciou s cieľom obmedziť zamýšľané uvoľnenie zamestnancov, resp. zmierniť prípadné nepriaznivé dôsledky.

Článok 22

Pracovný čas

- (1) **Pracovný čas** sa ustanovuje na **37,5 hodín týždenne**, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách **v dvojzmennej prevádzke je 36,25 hodiny týždenne** a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách **v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.**

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 14 z 20

- (2) Za pracovný čas pedagogického pracovníka sa považuje základná miera vyučovacej povinnosti a práca súvisiaca s pedagogickou prácou (príprava pomôcok na vyučovanie, vedenie pedagogickej dokumentácie, dozor nad žiakmi, spolupráca s vyučujúcimi v triede, s rodičmi, účasť na poradách, schôdzkach združenia rodičov, účasť na kultúrnych podujatiach v čase vyučovania a pod.), stanovená podľa Nariadenia vlády SR č. 238/2002 Z.z. o miere vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov.
- (2) Podľa § 86 ods. 2 ZP pracovný čas v jednotlivých dňoch pri rovnomernom rozvrhnutí nesmie prekročiť 9 hodín. Zamestnávateľ bude dbať, aby pedagogický zamestnanec nemal v rozvrhu hodín viac ako 7 vyučovacích hodín za sebou.
- (3) Zamestnanec má právo na prestávku na obed v trvaní 30 minút.
- (4) Zamestnávateľ vyjde v ústrety pri príprave rozvrhu vyuč. hodín ak o to požiada tehotná žena alebo zamestnankyňa, zamestnanec starajúci sa o dieťa mladšie ako 15 rokov, podobne aj zamestnancovi, ktorý sa stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna. Osamelá žena alebo muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov môže byť zamestnaný prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.
- (5) Pri určovaní nadčasovej práce sa postupuje podľa § 97 ZP .
- (6) Nariadená práca nadčas u jednotlivého zamestnanca nesmie presiahnuť **150 hodín za rok**. Do tohto počtu sa nezapočítava práca nadčas, za ktorú dostal zamestnanec náhradné voľno podľa vnútorného predpisu. **Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas v rozsahu najviac 250 hodín po prerokovaní s odborovým orgánom.**
- (7) Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne v súlade s § 94 ods.2 ZP.

Článok 23

Dovolenka a náhradné voľno

- (1) **Výmera dovolenky na rok 2016** sa priznáva pedagogickým zamestnancom, riaditeľovi a jeho zástupcom **v dĺžke 9 týždňov** v súlade s § 103 ods.1 až 3 ZP. Nepedagogickým zamestnancom v roku 2016 sa základná výmera dovolenky **predlžuje o jeden pracovný týždeň v súlade s §103, ods. 1 až 3 ZP.** Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorí do konca roku 2016 dovŕši vek 33 rokov.
- (2) Zásady čerpania dovolenky sa stanovia na škole v pláne dovoleniek a v súlade s § 100-117 ZP na začiatku kalendárneho roka.
- (3) Zamestnávateľ umožní v odôvodnených prípadoch čerpať dovolenku na zotavenie aj cez školský rok **max. 5 dni** v zmysle Pracovného poriadku.
- (4) Ak zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku bude zamestnávateľ postupovať podľa § 113 ZP ods. 2 ZP.
- (5) Náhradné voľno sa poskytne pedagogickým zamestnancom podľa Pracovného poriadku.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 15 z 20

Článok 24 Prekážky v práci

- (1) Nároky zamestnancov sú uvedené v § 136- 145 ZP.
- (2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, s ktorým bude uzatvorená písomná dohoda pracovné voľno a náhradu mzdy v sume priemerného zárobku pri zvyšovaní kvalifikácie, jej získaní alebo rozšírení v súlade s § 140 ZP ods. 3 na požiadanie najmenej:
- v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
 - 2 dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
 - 5 dní na vykonanie záverečnej skúšky alebo rigoróznejskej skúšky,
 - 40 dní na prípravu a vykonanie štátnej alebo dizertačnej skúšky,
 - 10 dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej, rigoróznejskej práce alebo dizertačnej práce.
- Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.
- (3) Zamestnancovi sa poskytne **pracovné voľno s náhradou mzdy** v sume priemerného zárobku:
- tri dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa z toho jeden deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - jeden deň pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca manžela, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 - jeden deň na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, prípadne inej osoby, ktorá žila s ňou v spoločnej domácnosti.
- (4) **Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemernej mzdy:**
- **najviac na 7 dní v kalendárnom roku na jeho lekárske vyšetrenie,**
 - **a najviac na 7 dní v kalendárnom roku na lekárske vyšetrenie rodinných príslušníkov.**
- (5) Zamestnávateľ vymedzí v písomnej dohode s odborovou organizáciou vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nebude môcť prideliť prácu. Zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume najmenej 60% priemernej mzdy.
- (6) Zamestnávateľ môže dohodnúť po vzájomnej dohode so zamestnancom pracovné voľno bez náhrady platu na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 16 z 20

Piata časť

VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV

Článok 25 Ochrana práce

- (1) Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a NV č. 387/2006 Z.z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci a NV č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravie nepoškodzujúcu prácu.
- (2) Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre výkon kontroly BOZP odborovým orgánom a prerokuje prijaté závery a návrhy opatrení v zmysle § 149 ZP.
- (3) Umožní 2-krát ročne účasť zástupcom zamestnancov (odborovým inšpektorom BOZP) na školeniach, resp. pracovných poradách organizovaných odborovým zväzom.
- (4) Zabezpečí evidenciu príslušnej dokumentácie BOZP a PO.
- (5) Bude prizývať zástupcu OZ na rokovaníach týkajúcich sa bezpečnosti a zdravia pri práci, vyšetrovania príčin pracovných úrazov, merania a hodnotenia faktorov pracovného prostredia.
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné ochranné prostriedky podľa zoznamu OOPP.
- (7) Zamestnávateľ poskytne bezplatne zamestnancom umývacie a čistiace prostriedky do zborovne a sociálnych zariadení.
- (8) Zamestnanci budú priebežne kontrolovať odstraňovanie zistených závad a vyhodnocovať ich v spolupráci s odborovým orgánom raz za polrok.

Článok 26 Zdravotnícka starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom dodržiavať intervaly preventívnych lekárskeho prehliadok.
- (2) Zamestnávateľ bude dopĺňať lekárničku školy, školského internátu a školskej jedálne a bude jej stav udržiavať v zmysle platných noriem, zabezpečí pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami.
- (3) Zamestnávateľ umožní absolvovať zamestnancom liečebné pobyty na základe lekárskeho odporúčenia a to tak, aby sa plne využila ponuka rehabilitačných zariadení s kúpeľnou starostlivosťou, najmä zamestnancom, ktorí trpia na vážne ochorenia (onkologické ochorenia, diabetes, a iné). Zamestnanec čerpá za týmto účelom riadnu dovolenku alebo náhradné voľno.
- (4) Zamestnávateľ umožní **bezplatne využívať športové zariadenia školy všetkým zamestnancom a ich rodinným príslušníkom** v čase, keď je objekt otvorený podľa prevádzkového poriadku.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 17 z 20

Článok 27

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov.

- (1) Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania zariadení Zväzu informovanie zamestnancov o možnosti účasti na rekreáciách a zájazdoch Exodu v čase hlavných i vedľajších prázdnin. **Odborový zväz prispieva svojim členom a ich nezaopatreným deťom na ich pobyty vo zväzových zariadeniach 20 EUR na poukaz. Manželia – nečlenovia Zväzu platia za poukaz zvýhodnenú cenu oproti ostatným účastníkom pobytov – nečlenom Zväzu.**
- (2) Zamestnávateľ umožní zamestnancom rekreáciu, na ktorú poskytne odborová organizácia príspevok prostredníctvom výboru Rady SŠ OZ PŠaV Košického a Prešovského kraja.
- (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.**

Článok 28

Stravovanie zamestnancov

- (1) Oblasť stravovania je uplatňovaná v zmysle § 152 Zákonníka práce.
- (2) Podľa § 152, ods.1 a 2 ZP zabezpečí zamestnávateľ všetkým zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy **priamo na pracovisku v školskej jedálni** podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu.
- (3) Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje **výkon práce dlhší ako štyri hodiny.**
- (4) Upratovačky, ktorým pracovná zmena začína o 12,00 hod. môžu odoberať stravu počas obedňajšej prestávky, aj keď nemajú odpracované 4 hodiny. Vrátnici nočnej zmeny si môžu objednať v ŠJ večeru, ktorú im kuchárky pripravia do chladničky. Počas služby si môžu večeru ohriať v mikrovlnke.
- (5) Počas prázdnin, sviatkov, sobôt a nedeľ, keď ŠJ nie je v prevádzke, zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov **prostredníctvom stravovacích poukážok.**
- (6) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP :
 - a) **vo výške najmenej 55% z ceny jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov,**
 - b) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj **zo sociálneho fondu v** na jedno hlavné jedlo (obed, večera) v zmysle vnútornej smernice o tvorbe a použití SF.
- (7) Zamestnávateľ umožní stravovanie dôchodcom, prípadne rodinným príslušníkom zamestnancov v prípade, že o to požiadajú odborovú organizáciu a ak to dovoľí kapacita školskej jedálne. Príspevok zo sociálneho fondu im však neprináleží.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 18 z 20

- (8) Zamestnávateľ v rámci podnikateľskej činnosti poskytuje stravovacie služby (napr. rodinné oslavy, svadby, kary), pri ktorých sa cena prenájmu pre vlastných zamestnancov znižuje o 50 %. Ceny za prenájom sú uvedené v Internej smernici k vykonávaniu podnikateľskej činnosti.

Článok 29 Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ spravuje školský internát, v ktorom poskytuje dočasné ubytovanie v prípade potreby zamestnancom, ktorí dochádzajú, alebo sa ocitnú v núdzi. Ceny za ubytovanie pre vlastných zamestnancov sú stanovené v Internej smernici k vykonávaniu podnikateľskej činnosti.

Článok 30 Vzdelávanie zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ podporí zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov v zmysle zákona č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- (2) Zamestnávateľská organizácia podporí kvalifikáciu zamestnancov, ktorá by zahŕňovala možnosti využitia študijných pobytov i v zahraničí, prehľbovanie jazykových znalostí, zručností práce s PC, ak to bezprostredne vyžadujú potreby školy. V zmysle platných predpisov a finančných možností bude uhrádzať náklady s tým spojené.

Článok 31 Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa v súlade s VKZ dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje na rok 2016:
- a) povinný príděl vo výške 1,0 % a
 - b) ďalší príděl najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Článok 32 Dôchodkové a životné poistenie

- (1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie, doplnkové dôchodkové sporenie alebo životné poistenie v zamestnávateľských zmluvách je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 19 z 20

Šiesta časť

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.

.....

odborová organizácia

.....

zamestnávateľ

V Trebišove, dňa

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2016	Označenie smernice IS 33 2015
		Strana 20 z 20

Rozdeľovník

Por. č. výtláčku	Držiteľ	Funkcia	Podpis o prevzatí
1.	RNDr. Juraj Seiler	riaditeľ školy	
2.	Alžbeta Taššová	Predsedníčka ZO OZ SSOŠ DSA Trebišov	
3.	Mgr. Miloš Mantič	Podpredseda ZO OZ SSOŠ DSA Trebišov	
4.	Ing. Slávka Hazalová	ZRŠ pre TEČ	

Rozsah platnosti

Platí v SSOŠ DSA, Komenského 12, Trebišov

Poznámky