

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 08.01.2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole informatiky a služieb s vyučovacím jazykom maďarským, Ul. Gyulu Szabóa 21, Dunajská Streda, zastúpená Mgr. Attilom Duborszky, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy

a

Strednou odbornou školou informatiky a služieb s vyučovacím jazykom maďarským, Ul. Gyulu Szabóa 21, Dunajská Streda, zastúpená Ing. Angelikou Vajdaovou, riaditeľkou školy (ďalej Zamestnávateľ)
nasledovne:

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. Oprávnenie zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie.

2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.1991, ktorá oprávňuje zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu, čo vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle zákona č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, 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 kolektívnej zmluvy

1/ Táto kolektívna zmluva (ďalej KZ) upravuje pracovné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

2/ Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o brigádnickej práci študentov.

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.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 08.01.2025.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote do 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 dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. S oboznámením s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

3/ Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny

1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% , alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo vo viacerých triedach.

Článok 8

Osobný príplatok

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopnostiach a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

Článok 9

Výplata platu, stupnice platových taríf

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 9. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

3/ Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1.januára 2019 o 10% a od 1.januára 2020 sa zvýšia o ďalších 10%.

4/ Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10%. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobúda účinnosť 1. januára 2019.

Článok 10

Odstupné a odchodné

1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a.) alebo b.) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v §76 ods. 1a 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

2/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 11

Jubilejné odmeny

Zamestnávateľ zamestnancovi pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku, poskytne odmenu do výšky jedného funkčného platu. Odmena podľa prvej vety sa neposkytne zamestnancovi, ktorý v čase

dosiahnutia veku 50 a 60 rokov čerpá pracovné voľno pre prekážky z dôvodu výkonu verejnej funkcie.

Článok 12

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

1/ Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

2/ Vzhľadom na rozvrhnutie pracovnej doby pedagogických zamestnancov podľa rozvrhu vyučovania a ďalších činností súvisiacich s úväzkami a ostatných činností podľa pracovného poriadku, je minimálna doba zotrvania na pracovisku pedagogickým pracovníkom 22 hod. týždenne. Zostávajúcu časť pracovnej doby do naplnenia určeného týždenného rozsahu, môže byť so súhlasom a vedomím vedenia školy odpracovaná pri plnení pracovných povinností i mimo určeného pracoviska.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

1/ Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho zmiernu a jeho prerušenie

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

2/ V prípade prerušenia sociálneho zmiernu 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 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, nie je obmedzené ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

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 KZ 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 sťažností zamestnancovi 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.

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzky činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcich z §-u 240 ods. 3, 4 Zákonníka práce (ďalej ZP) sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a. jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán
- b. umožní používať telefónnu linku, faxové spojenie alebo spojenie internetom pre potreby komunikácie odborovej organizácie s vyššími orgánmi OZ PŠaV
- c. vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a/ tohto odseku
- d. zaplatiť všetky prevádzkové náklady na svoj náklad
- e. svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností funkcionárov a členov odborovej organizácie v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjadrenia, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a spoločenské podujatia súvisiace s plánom práce odborovej organizácie
- f. priestory na zverejnenie informácií súvisiacich s činnosťou odborovej organizácie

2/ Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborovým orgánom, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 17

Zrážky členských príspevkov odborárov

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje zrážať členské príspevky členov našej základnej organizácie nasledovným spôsobom:

- 1% z čistého príjmu zamestnanca na bežný účet ZO OZ pri Strednej odbornej škole informatiky a služieb s vyučovacím jazykom maďarským, Ul. Gyulu Szabóa 21, Dunajská Streda, IBAN SK37 0900 0000 0000 2187 4583

2/ Udržiavací členský príspevok na jeden kalendárny rok 3,00 € je pre dôchodcov, ženy na materskej dovolenke a zamestnancov na neplatennej dovolenke, ktorý si hradí zamestnanec sám zo svojho osobného účtu.

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania a 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 u zamestnávateľa
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
- 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 času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok
- na určenie hromadného čerpania dovoleniak
- 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 prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití

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, a to najmä o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvodoch prechodu, pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas
- pri hromadnom prepúšťaní
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancom v noci

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtť ročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako ak o zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbery a štatistické výkazy

- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP

c. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom
- zavedenie pružného pracovného času
- dočasné prerušenie výkonu práce
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 €
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze
- 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
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa

d. umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vplyvajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom, 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 v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO OZ 4 dni v roku
- členovia výboru ZO OZ 1 deň v roku
- členovia Rady ZO OZ PŠaV pre BA, TT a NR 5 dní v roku.

Článok 19

Závazky odborovej organizácie

1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 a 15 tejto KZ.

2/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernu z jej strany a zo strany zamestnancov.

3/ Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom plnenia a hodnotenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 20

Ochrana práce

1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a 147 ZP a § 8a až 8f zákona NR SR je č.330/1996 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2/ Zamestnávateľ v záujme toho bude :

- a) zabezpečiť potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP
- b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich pracovníkov ako aj ostatných pracovníkov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi BOZP
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií
- e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu
- f) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly
- g) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie
- h) vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti
- i) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
- j) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebných ochranných pracovných prostriedkov, umývacích, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov, pracovného odevu, pracovnej obuvi
- k) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnanec povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- l) vydávať zoznam poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov
- m) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracovisku. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách.

Článok 21

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 bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia, hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými prostriedkami
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sama vyšetřovať
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
- e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad cez zamestnávateľskú zdravotnú službu, pokiaľ si to vyžiada zamestnávateľ
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem

Článok 23

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, príp. vo forme stravných lístkov.

Článok 24

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 kvalifikácie.

2/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú sa poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

3/ V čase školských prázdnin, ak nie je možné prideliť primeranú prácu a ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, môže zamestnávateľ mimoriadne umožniť zamestnancom, ktorí nemajú dovolenku alebo náhradné voľno, samo vzdelávanie alebo prácu pre školské účely aj mimo priestorov vlastného pracoviska. Pokiaľ by zamestnancovi školy bola pridelená práca v zmysle predchádzajúceho textu, nebudú mu preplácané náklady na prevádzku zamestnancom používaných mimoškolských priestorov.

Štvrtá časť

Sociálna oblasť a sociálny fond (ďalej len fond)

Článok 25

Tvorba fondu

1/ Zamestnávateľ v súlade so zákonom č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí fond ako:

- a) povinný prídela vo výške 1 % a
- b) ďalšieho prídela najmenej vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (ďalej len prídela zo základu).

2./ Zamestnávateľ je povinný každoročne zostaviť s odborovou organizáciou rozpočet sociálneho fondu na príslušný rok. Výška príspevkov s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov sa stanoví individuálne k potrebám pracoviska.

3/ Fond slúži na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov. Finančné prostriedky fondu sú vedené na osobitných účtoch zamestnávateľa.

4/ Na osobitný účet fondu sa finančné prostriedky prevedú do 5 dní po dni dohodnutom ako termín na výplatu miezd alebo plátov, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

5/ Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roku.

6/ Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roku.

Článok 26

Použitie fondu

1/ Príspevok z fondu možno poskytnúť v rozsahu podľa Kolektívnej zmluvy pre všetkých zamestnancov v závislosti od výšky finančných zdrojov a pre poberateľov starobného, predčasného alebo invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného, predčasného alebo individuálneho dôchodku. Čerpať sociálny fond učitelia a zamestnanci, ktorí majú skrátený úväzok budú čerpať podľa výšky úväzku.

2/ O použití finančných prostriedkov sociálneho fondu rozhodne komisia v nasledovnom zložení: SOŠIS zastúpená riaditeľkou školy, ZO OZ pri SOŠIS zastúpená predsedom ZO a ekonómka SOŠIS.

3/ Finančné prostriedky fondu sa použijú na poskytnutie príspevku na:

- stravovanie zamestnancov,
- sociálnu výpomoc,
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- ďalšiu realizáciu sociálnej politiky.

4/ Príspevky z fondu vyplatené zamestnancovi sa zdaňujú v zmysle zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. Pre zabezpečenie správneho zdanenia sa všetky zdaniteľné plnenia evidujú a realizujú cez výplatnú listinu zamestnanca.

Článok 27

Príspevok na stravovanie zamestnancov

1/ Na príspevok na stravovanie zamestnancov sa použijú finančné prostriedky fondu vo výške 60 % úhrnu povinného prídela a prídela zo základu.

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, príp. vo forme stravných lístkov. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

3/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla.

4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 € na hlavné jedlo.

Článok 28

Príspevok na sociálnu výpomoc

1/ Finančné prostriedky určené na príspevok na sociálnu výpomoc sa tvoria vo výške 10 % úhrnu povinného prídela a prídela zo základu.

Tieto finančné prostriedky sa môžu použiť na:

- jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do sociálnej tiesne, a to do výšky 500 €,
- návratnú sociálnu výpomoc, a to do výšky 500 €.

2/ Jednorazová nenávratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť v mimoriadnych prípadoch nezavinenej sociálnej tiesne, t.j. keď sa zamestnanec alebo jeho rodinní príslušníci dostanú do životnej situácie, že ani pri vynaložení maximálneho úsilia nie sú schopní zabezpečiť základné životné potreby svoje a svojich rodinných príslušníkov.

Ide o prípady sociálnej tiesne spôsobené napr.:

- živelnou pohromou,
- smrťou zamestnanca,
- smrťou manžela(ky) zamestnanca,
- smrťou nezaopatreného dieťaťa zamestnanca,
- ťažkým úrazom zamestnanca.

3/ Návratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť v prípadoch, keď zamestnanec preukáže existenciu dôvodov, v dôsledku ktorých sa dostal prechodne do sociálnej tiesne, v ktorej nemá dostatok finančných prostriedkov na vyriešenie napr. ubytovania, na vybavenie domácnosti nevyhnutným zariadením a pod.

4./ Návratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť zamestnancom, ktorých pracovný pomer trvá najmenej 5 rokov.

5/ Za účelom poskytnutia návratnej sociálnej výpomoci uzavrie zamestnávateľ so zamestnancom písomnú dohodu, v ktorej budú upravené aj ďalšie podmienky poskytovania.

6/ Nenávratné a návratné sociálne výpomoci budú poskytované iba do výšky schváleného rozpočtu fondu, pričom opodstatnenosť ich poskytovania v konkrétnom prípade bude posudzovaná komisiou na základe písomnej žiadosti zamestnanca zriadenou podľa čl. 26, bod 2 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 29

Sociálna politika v oblasti starostlivosti o zamestnancov

1/ Na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov sa použijú finančné prostriedky fondu vo výške 30 % úhrnu povinného prídela a prídela zo základu.

2/ Zamestnávateľ môže na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov poskytnúť zamestnancovi príspevok na:

- dvakrát ročne podľa finančných prostriedkov na účte SF príspevok zamestnancom podľa výšky úväzku na darčkové poukážky.

Piata časť
Záverečné ustanovenia

Článok 30

1/ Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 08.01.2020. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosť ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzavretie novej kolektívnej zmluvy. Kolektívna zmluva za predchádzajúce obdobie stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

2/ Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na podaný návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať do 15 dní od doručenia návrhu.

3/ Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

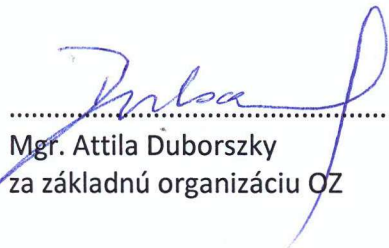
4/ S obsahom tejto kolektívnej zmluvy budú oboznámení všetci zamestnanci. Zamestnávateľ zabezpečí jej zverejnenie a zverejnenie prípadných dodatkov na internetovej stránke školy.

5/ Táto kolektívna zmluva je účinná dňom 08.01.2020.

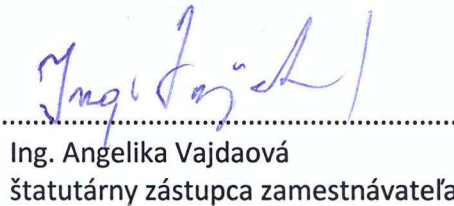
6/ Táto kolektívna zmluva zrušuje platnosť kolektívnej zmluvy uzavretej zmluvnými stranami dňa 07.01.2020.

7/ Zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, pričom každá zo zmluvných strán obdrží po dva originály zmluvy.

V Dunajskej Strede, dňa 08.01.2020



Mgr. Attila Duborszky
za základnú organizáciu OZ



Ing. Angelika Vajdaová
štatutárny zástupca zamestnávateľa