

Kolektívna zmluva

**pre zamestnancov odmeňovaných v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z.
pri výkone práce vo verejnom záujme
pre rok 2018-2019**

V súlade s ustanovením zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Stredná odborná škola polytechnická, Ul. SNP 2, Zlaté Moravce,
zastúpená riaditeľom školy Ing. Jánom Solčianskym (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku, Závodný výbor, Stredná odborná škola polytechnická,
953 00 Zlaté Moravce,
zastúpená predsedom závodného výboru Bc. Jaroslavom Kérym

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

na rok 2018-2019

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa s výnimkou zamestnancov zaradených do „mimo evidenčného stavu“ t.j. zamestnancov na materskej a rodičovskej dovolenke, zamestnancov, ktorým zamestnávateľ poskytol neplatené voľno a zamestnancov uvoľnených na výkon verejnej funkcie.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.

Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom dodržiavať svoje práva, ktoré im vyplývajú z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie.

Časť II Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy.

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutým vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie, pôsobiacej pri zamestnávateľovi, na základe dohody o zrážkach zo mzdy a na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 15 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr do 14 dní pred výplatným termínom.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborového zväzu na každú poradu vedenia organizácie, ak 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 závodnému výboru.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní s odborovým zväzom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

Článok 12

- Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne. Prestávka na odpočinok a jedenie je v trvaní 30 minút. U strážnej služby je prestávka v trvaní 45 minút /1 pracovná zmena.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať ostatné činnosti, ktoré nesúvisia s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 13

Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Článok 14

Práca nadčas bude nariadovaná z vážnych dôvodov najviac v rozsahu 250 hodín za kalendárny rok.

Článok 15

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce o jeden týždeň.

Článok 16

Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak ZP neustanovuje inak.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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, je najmenej

- *dva mesiace*, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- *tri mesiace*, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako 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, je najmenej dva mesiace ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 17

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odstupné

- ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov,
- Pri skončení pracovného pomeru dohodou 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

- jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy.

Článok 18

- Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odchodné *pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na*:
 - starobný dôchodok alebo
 - invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, nad ustanovený rozsah podľa § 76a Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca *ak požiada* o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné *ak mu bol priznaný*:
 - predčasný starobný dôchodok, na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení nad ustanovený rozsah podľa § 76a Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 19

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác pedagogického asistenta.

Článok 20

Pri dôležitých osobných prekážkach v práci ak pracovný pomer vznikne v priebehu kalendárneho roka zamestnávateľ postupuje v zmysle §141 ods.6 Zákonníka práce, t.z. že pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 2 písm. a) bod 1. a písm c) bod 1. (vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a sprevádzanie) poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

Článok 21

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi pred jej uskutočnením.

Časť IV. Platové podmienky

Článok 22

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 23

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava aj doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z..

Článok 24

- Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 6, môže zamestnávateľ určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- strážnici, upratovačky, vodiči, skladníci, údržbári, kuriči, robotníci vo vinohrade, kuchárky, pomocné sily v kuchyni, technici.
- Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, môže zamestnávateľ výnimočne zaradiť do 6. platovej triedy alebo do 7. platovej triedy podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak na jej vykonávanie podľa rozhodnutia zamestnávateľa stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a najmenej päť rokov odbornej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- inštalačná a kúrenárska práca.

Článok 25

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- mimoriadnych osobných schopností,
- dosahovaných pracovných výsledkov,
- vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností
- za dlhodobu dosahované vyššie ako štandardné pracovné výsledky
- dosahovanie nadštandardných výkonov
- pri vykonávaní prác nad rámec pracovných povinností oproti iným zamestnancom
- pri vzájomnom zastupovaní zamestnancov
- ocenenie vyššieho rozsahu prác zamestnanca, ktorý je poverený organizovať prácu v skupine.

O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe:

- písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca,
- objemu finančných prostriedkov určených na financovanie osobných nákladov.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a to podľa nepretržitého trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi:

- 50 % jeho funkčného platu pri trvaní pracovného pomeru najmenej päť rokov,
- 100 % jeho funkčného platu pri trvaní pracovného pomeru nad päť rokov.

Článok 27

- Zamestnávateľ sa zaväzuje ročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Splatnosť platu je 28 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat priznaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 28

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie vo vlastnej jedálni. Príspevok zo SF na stravovanie je 0,24 € na 1 obed. Na vysunutých pracoviskách a pri prácach vykonávaných v období školských prázdnin, sobôt, nedeľ, sviatkov, keď školská jedáleň nevarí, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie v inej organizácii alebo formou stravných lístkov.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 20,00 € ročne.

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 30

Pri príležitosti životného jubilea 55- rokov veku zamestnanca, vyplatí zamestnávateľ odmenu zo sociálneho fondu vo výške 70,00 € nasledovne:

- 50 % pri trvaní pracovného pomeru najmenej päť rokov,
- 100 % pri trvaní pracovného pomeru nad päť rokov.

Pri príležitosti 25-ročného a 40-ročného pracovného jubilea zamestnanca, ktoré odpracoval v SOŠP, Ul. SNP 2, Zlaté Moravce vyplatí zamestnávateľ odmenu zo sociálneho fondu vo výške 70,00 €.

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 31

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom vo výške 1,00 % a

b) ďalším prídelom vo výške 0,05%

zo súhrnu hrubých plátov bez náhrad zúčtovaných zamestnancom na výplatu.

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1 x ročne.

Súčasťou Kolektívnej zmluvy je rozpočet tvorby a čerpania SF na príslušný kalendárny rok

- príloha č. 1.

VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 32

Kolektívna zmluva sa uzatvára do 31.12.2019. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 33

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 34

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

Článok 35

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované 1 x ročne na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 36

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 38

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Zlatých Moravciach, 20.12.2017

Org. čís. 5601955206
 ZO OZ pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku
 1. ZÁVODNÝ VÝBOR
 STR. ODB. ŠKOLA POLYTECHNICKÁ
 953 00 ZLATÉ MORAVCE, ul. SNP 2

STR. ODB. ŠKOLA POLYTECHNICKÁ
 ul. SNP 2, Zlaté Moravce
 ul. SNP 2, 953 00 Zlaté Moravce
 IČ ODB. 5601955206 IČ OZ 5601955206
 d. 20.12.2017 2

.....
 Bc. Jaroslav Kéry
 predseda ZO OZ

.....
 Ing. Ján Solčiansky
 riaditeľ školy

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2018

Počiatkový stav k 1.1.2018	1 681,64
tvorba: 1,00 % z hrubých miezd	7 400,00
ďalší prídelenie do SF vo výške 0,05 %	370,00
<hr/>	
spolu:	9 451,64
Čerpanie :	
- príspevok na závodné stravovanie	3 500,00
- jubilejné odmeny	560,00
- príspevok na dopravu do zamestnania	1 840,00
- vianočný príspevok - jednorázový	1 840,00
- ostatná sociálna politika	1 000,00
čerpanie spolu:	8 740,00
<hr/>	
Zostatok sociálneho fondu k 31.12.2018	711,64