

KOLEKTÍVNA ZMLUVA PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME rok 2017

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok
a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2017

zmluvné strany

Stredná odborná škola technická, Nová 5245/9, Piešťany

a

Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy pri SOŠT Piešťany

uzatvárajú

Kolektívnu zmluvu pri výkone práce vo verejnom záujme
na rok 2017

I. Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 2, ods.3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a § 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Obsahom kolektívnej zmluvy je upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnania zamestnancov na rok 2017.

II. Podmienky zamestnania

1. Pracovný čas zamestnanca na 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 na 36 a ¼ hodiny týždenne.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovoľenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, majstrov odbornej výchovy je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Tarifný plat nepedagogických zamestnancov je určený v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej sú zaradení nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§ 7, ods. 4 zák. 553/2003 v platnom znení). Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Okruh pracovných činností sa vzťahuje na všetkých nepedagogických zamestnancov.
4. 4.1. Odstupné podľa § 76 ods.1) Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ zamestnancom s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vo výške :
 - a) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - b) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - c) troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - d) štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov4.2. Odstupné podľa § 76 ods. 2) Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ zamestnancom pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vo výške :
 - a) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako dva roky
 - b) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - c) troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - d) štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - e) piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov
5. Odchodné podľa § 76a Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ zamestnancovi vo výške dvoch funkčných platov pri prvom skončení pracovného pomeru pri nadobudnutí nároku na:
 - a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%
 - b) predčasný starobný dôchodok
 - a) starobný dôchodok

6. V súlade § 48 , ods. (4), pís. d) ZP je ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky možné uzatvoriť na vykonávanie prác pedagogického zamestnanca - učiteľa alebo majstra odbornej výchovy z dôvodu potreby zabezpečenia odbornosti vyučovania.
7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
8. Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je v období :
- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a
 - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 65 % denného vymeriavacieho základu.
9. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
- a/ povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b/ ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 %
- zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
10. Použitie sociálneho fondu:
SOŠT v rámci sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevkov na :

účel:	spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom:
a) stravovanie zamestnancov na rozsah ustanovený osobitnými predpismi	výška príspevku je stanovená kalkuláciou výšky príspevku zamestnávateľa, zamestnanca a príspevku sociálneho fondu schválená riaditeľom SOŠT a OOPŠAV
b) dopravu do zamestnania a späť	cestovnými lístkami , prípadne potvrdením dopravcu o výške sumy cestovného lístka
c) účasť na kultúrnych a športových podujatiach	vstupenkou
d) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily	pokladničným dokladom, vstupenkou, permanentkou, faktúrou a pod.
e) zdravotnú starostlivosť	pokladničným dokladom, faktúrou a pod.
f) sociálnu výpomoc	pokladničným dokladom, faktúrou a pod.
g) doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu	písomným dokladom o zaslanie individuálneho príspevku sporiteľa v súlade s uzatvorenou zmluvou o DDS
h) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov (napr.: morálne ocenenia zamestnancov, spoločenské, kultúrne, vzdelávacie akcie, exkurzie, výlety, rekreácie, významné príležitosti v činnosti školy : výročie založenia školy, Deň učiteľov a pod.)	na základe požiadavky schválenej riaditeľom SOŠT a OOPŠAV a pokladničným dokladom, faktúrou a pod.

Príspevok z fondu možno poskytnúť zamestnancovi a rodinnému príslušníkovi zamestnanca (manžel/ka a nezaopatrené deti).

Čerpanie sociálneho fondu je možné hromadne na základe požiadavky schválenej riaditeľom SOŠT a OZ PŠAV , a v prípade dostatku finančných prostriedkov tiež individuálne. V prípade individuálneho čerpania zamestnanca pre potreby uvedené v bodoch b) až g) sa prihliada na výšku pracovného úväzku a dĺžku trvania pracovného pomeru v SOŠT.

Príspevok podľa bodu a) je daný podľa počtu stravovacích poukázok, na ktoré má pracovník nárok.

11. Podniková sociálna politika:

a/ V rámci starostlivosti o zdravie zamestnancov SOŠT umožní používanie sauny za cenu prevádzkových nákladov, tj. 1,50 € za osobu, minimálne však 4 € za jeden vstup. Využívanie sauny možno poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca a poberateľovi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku. Využívanie sauny je na vlastnú zodpovednosť uvedených osôb.

b/ Stravovanie zamestnancov je zabezpečené s súlade s priestorovými a kapacitnými možnosťami sídla školy prostredníctvom právnickej osoby , ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Zamestnanec má nárok na poskytnutie stravy uvedený spôsobom, ak odpracuje viac ako 4 hodiny v rámci pracovnej zmeny. Príspevok zo SF na 1 jedlo je 0,20 €.

III. Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na uzatvorenie kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktokoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 1. januára 2017 a končí 31.12.2017.
3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. SOŠT Piešťany dostane dva exempláre a Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy pri SOŠT dva exempláre.

V Piešťanoch , 21. decembra 2016

.....
**Stredná odborná škola
technická, Nová 5245/9, Piešťany**

.....
Odborový zväz PŠaV pri SOŠT