

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi

Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
zastúpenou Mgr. Ľubicou Pistlovou, PhD.,

Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu pracovníkov polygrafie
zastúpenou Ing. Margitou Čížikovou,
na strane jednej (ďalej len odborové organizácie)

a

Strednou odbornou školou polygrafickou, zastúpenou riaditeľom
Ing. Romanom Šípom, PhD., na strane druhej (ďalej len organizácia)

Kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami tak, že nároky, ktoré vznikli z tejto zmluvy sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

Zmluvné strany sa dohodli, že si budú navzájom vychádzať v ústrety a zaväzujú sa všetkými dostupnými prostriedkami zabezpečiť plnenie ustanovení tejto kolektívnej zmluvy. Ustanovenia budú uplatňovať jednotne bez ohľadu na vek, pohlavie, národnosť alebo politickú príslušnosť.

Odborové organizácie zabezpečia oboznámenie zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia.

§ 1 Základné ustanovenia

1. Cieľom kolektívnej zmluvy je upraviť pracovno-právne vzťahy medzi zamestnancami a organizáciou ako zamestnávateľom v súlade s pracovno-právnymi predpismi, najmä zákonom o výkone práce vo verejnom záujme, zákonníkom práce (ďalej len ZP), zákonom o službách zamestnanosti a to tak, aby sa vytvárali dobré predpoklady na uspokojenie potrieb zamestnancov.
2. Kolektívna zmluva v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o odmeňovaní) a v zmysle zákonníka práce podrobnejšie upravuje podmienky na určenie tarifného platu, priznanie osobného príplatku, poskytnutie príplatku za zmenu a iných príplatkov a kompenzácií platu, poskytovanie odmien, priznanie náhrady za pohotovosť, na poskytovanie odchodného, dovolenky, príspevku do DDS a na stravovanie.
3. Kolektívna zmluva upravuje podmienky na poskytovanie platových náležitostí a ostatné nároky zamestnancov v pracovných vzťahoch len v rozsahu ustanovenom citovaným zákonom a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2018 uzatvorenou medzi vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov v súlade s § 3 písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky a Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska.

§ 2 Rozsah platnosti kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva platí pre zamestnancov Strednej odbornej školy polygrafickej, Račianska 190, Bratislava.
2. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
3. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Jej účinnosť sa začína dňom 1. januára 2018. Účinnosť článkov ktoré sú viazané na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a na rozpočet sa končí dňom 31. decembra 2018.

§ 3 Základné podmienky pre činnosť odborovej organizácie

1. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, v ktorej je zamestnanec členom. V prípade uvedenom v predchádzajúcej vete vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.
2. Vzťahy medzi odborovými organizáciami pôsobiacimi v organizácii a organizáciou sa riadia ustanoveniami § 229 až § 232 ZP.
3. Organizácia poskytne na vyžiadanie príslušnému odborovému orgánu potrebné pracovno-právne, organizačné, ekonomické, mzdové a technické informácie s výnimkou informácií charakteru obchodného tajomstva a informácií upravených zákonom o ochrane osobných údajov. Informácie o odmeňovaní zamestnancov poskytne organizácia len s ich písomným súhlasom.
4. Organizácia prizýva v zmysle príslušných ustanovení zákonníka práce zástupcov príslušných odborových orgánov na porady vedenia, ktorých programom sú otázky týkajúce sa priamo záujmov zamestnancov v oblastiach zamestnaneckých, pracovno-právnych, mzdových a sociálnych. Organizácia pri rozhodovaní prihliada na stanovisko odborovej organizácie. Povereným zástupcom podáva požadované vysvetlenie a informácie o opatreniach, ktoré na základe týchto stanovísk prijala.
5. Organizácia podľa prevádzkových podmienok umožní na základe žiadosti príslušného odborového orgánu konanie členskej schôdze, resp. konferencie v pracovnom čase. K tomu poskytne organizácia primeranú miestnosť. Termín konania dohodne predseda odborovej organizácie s vedúcim organizácie.
6. Organizácia uvoľní na základe vyžiadania príslušným odborovým orgánom pracovníkov – odborových funkcionárov na školenie, semináre a iné akcie organizované odborovým zväzom,

pokiaľ tomu nebránia závažné prevádzkové dôvody organizácie. Uvoľnenie sa považuje za iné úkony vo všeobecnom záujme a pracovníkom sa poskytuje náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

7. Pre rokovanie výborov odborových organizácií poskytne organizácia na vyžiadanie primeranú miestnosť.

§ 4 Skúšobná doba

V pracovnej zmluve možno dohodnúť so zamestnancom skúšobnú dobu v maximálnej dĺžke 3 mesiacov a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej podriadenosti riaditeľa školy v maximálnej dĺžke 6 mesiacov.

§ 5 Pracovný pomer na dobu určitú

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:

- a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

2. Na základe § 48 ods. 4 písm. d) zákona č. 311/2001 Z. z. – ZP, v znení neskorších predpisov je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky pri pracovných činnostiach:

- vedúci polygrafickej výroby – v priebehu roka sa môže znižovať efektivita polygrafickej výroby,
- technológ – kalkulát – v priebehu roka sa môže znižovať efektivita polygrafickej výroby,
- kuchárka – v priebehu školského roka sa môže meniť počet stravníkov,
- pomocná kuchárka – v priebehu školského roka sa môže meniť počet stravníkov,
- vrátnik – v priebehu roka sa môže znižovať efektivita podnikateľskej činnosti.

Podľa § 48 ods. 5 zákona č. 311/2001 Z. z. – ZP v znení neskorších predpisov sa v pracovnej zmluve dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru uvedie nasledovne:

Na základe § 48 ods. 4 písm. d) zákona č. 311/2001 Z. z. – Zákonníka práce v znení neskorších predpisov je zamestnanec opätovne prijatý na dobu určitú na prácu dohodnutú v Kolektívnej zmluve.

§ 6 Výpovedná doba a peňažná náhrada

Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

§ 7 Výpoveď daná zamestnávateľom

1. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, pričom je vylúčené plnenie povinností zamestnávateľa, ktoré sú uvedené pod písm. a) a b) ods. 2 § 63 ZP.
2. 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.

§ 8 Pracovný čas

1. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.
2. Pracovný čas zamestnanca je najviac 37,5 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách a dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 36,25 hodín týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 35 hodín týždenne bez prestávky.
3. Uvedený pracovný čas sa považuje za tzv. čistý pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať na svojom pracovisku ak nie je ďalej uvedené inak.
4. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov bližšie upravuje pracovný poriadok organizácie.

§ 9 Začiatok a koniec pracovného času

1. Začiatok a koniec pracovnej zmeny, t. j. časť ustanoveného týždenného pracovného času a prestávka v práci na jednotlivých strediskách, úsekoch a pracoviskách, sú nasledovné:
 - a) Učítelia:

Pracovný čas učiteľa je určený jeho rozvrhom hodín, rozvrhom dozorov, časom porád, školení a iných schôdzí určených riaditeľom školy alebo zástupcom riaditeľa pre teoretické vyučovanie, časom komisionálnych skúšok, záverečných a maturitných skúšok, časom prijímacích skúšok, časom zastupovania za chýbajúcich učiteľov, časom stretnutí s rodičmi a žiakmi, časom mimoškolskej činnosti so žiakmi a časom prác súvisiacich so zaradením učiteľa strednej školy. V ďalšom je pracovný čas učiteľa upravený v pracovnom poriadku.
 - b) Majstri odbornej výchovy:

Začiatok pracovného času je daný začiatkom pracovnej zmeny. Koniec pracovného času majstrov odbornej výchovy je daný dĺžkou vyučovania, časom porád, školení a iných schôdzí určených riaditeľom školy alebo jeho zástupcom pre praktické vyučovanie, časom komisionálnych skúšok, záverečných a maturitných skúšok, časom zastupovania za chýbajúcich majstrov, časom stretnutí s rodičmi a žiakmi, časom mimoškolskej činnosti so žiakmi a časom prác súvisiacich so zaradením majstra odbornej výchovy. V ďalšom je pracovný čas majstra odbornej výchovy upravený v pracovnom poriadku.
 - c) Vychovávateľa:
 - pracovný čas vychovávateľa v hlavnej službe sa začína o 11.30 h a končí o 19.30 h,
 - pracovný čas vychovávateľa v krátkej službe sa začína o 16.00 h a končí o 22.00 h,

- pracovný čas vychovávateľa v dopoludňajšej službe sa začína o 07.30 h a končí o 15.30 h,
- pracovný čas vychovávateľa v odpoľudňajšej službe sa začína o 13.30 h a končí o 21.30 h,
- pracovný čas vychovávateľa v nočnej službe sa začína o 20.00 h a končí o 08.00 h.

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času vychovávateľov vo forme rozpisu pracovných zmien sa spracováva mesačne.

d) Vrátnická služba:

Začiatok a koniec pracovného času vrátnice v školskom internáte sú nerovnomerne rozvrhnuté nepretržite do rozpisu pracovných zmien (1. zmena od 06.00 h do 18.00 h, 2. zmena od 18.00 h do 06.00 h):

- začiatok a koniec pracovného času vrátnice v budove praktického vyučovania sú rovnomerne rozvrhnuté do rozpisu dvoch pracovných zmien (1. zmena od 05.45 h do 12.00 h počas školského vyučovania, od 6.00 h do 12.00 h v čase školských prázdnin, 2. zmena od 12.00 h do 18.00 h),
- začiatok a koniec pracovného času vrátnice – športový areál sú nerovnomerne rozvrhnuté do rozpisu pracovnej zmeny v závislosti od rozsahu využívania športového areálu v mimoškolskom čase.

e) Kuchyňa:

Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien je nasledovný:

V čase vyučovania:

- 1. zmena
od 05.30 h do 13.15 h – kuchárka (podľa rozpisu zmien),
od 07.00 h do 15.00 h – ostatní zamestnanci, kuchárka (podľa rozpisu zmien)
- 2. zmena
od 11.00 h do 18,45 h (podľa rozpisu zmien).

V čase mimo vyučovania (prázdniny):

- od 07.00 h do 15.00 h – všetci zamestnanci.

Rozvrhnutie pracovného času vo forme rozpisu pracovných zmien sa spracováva mesačne.

f) Polygrafická výroba:

Začiatok pracovného času je o 07.00 h a koniec pracovného času je o 15.00 h. Organizácia môže pri väčšom množstve zákaziek rozvrhnúť pracovný čas do dvojzmennej prevádzky, a to

- 1. zmena od 06.00 h do 13,45 h,
- 2. zmena od 13.15 h do 21.00 h.

g) Ostatní zamestnanci:

Začiatok a koniec pracovného času ostatných zamestnancov neuvedených vyššie vrátane riaditeľa, zástupcov riaditeľa a vedúcich úsekov sa začína o 07.00 h a končí o 15.00 h pokiaľ riaditeľ neurčí inak.

2. Organizácia môže na žiadosť zamestnanca, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, dohodnúť s ním kratší pracovný čas, resp. inú vhodnú úpravu pracovného času alebo využitie pružného pracovného času v súlade s pracovným poriadkom.
3. Pri pracovných činnostiach s prevahou fyzickej práce sa do pracovného času započítava aj čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, a to v rozsahu 15 minút.

§ 10 Prestávky v práci

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.

2. Začiatok a koniec prestávok na odpočinok a jedenie je na jednotlivých strediskách, úsekoch a pracoviskách nasledovný:
- a) Učítelia:
V čase prestávok na vyučovaní podľa rozvrhu vyučovania.
 - b) Majstri odbornej výchovy:
V čase prestávok na vyučovaní podľa rozvrhu vyučovania.
 - c) Vychovávateelia:
V čase prestávok podľa harmonogramu činnosti výchovných skupín.
 - d) Vrátnická služba – nepretržitá prevádzka (budova ŠI):
 1. zmena od 12.00 h do 12.30 h,
 2. zmena od 24.00 h do 00.30 h.
 - e) Kuchyňa:
Podľa harmonogramu zaradenia zamestnancov na výdaj stravy.
 - f) Polygrafická výroba:
Od 11.30 h do 12.00 h alebo podľa určenia vedúceho zamestnanca.
 - g) Ostatní zamestnanci:
Od 11.30 h do 12.00 h.
Pri dvojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke je zaradenie prestávky v práci súčasťou rozpisu zamestnancov do pracovných zmien.

§ 11 Práca nadčas

1. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi zaradenému na úseku polygrafickej výroby prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
2. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi zaradenému na úseku hospodárskej správy – konkrétne pracovníkovi recepcie školského internátu – prácu nadčas v rozsahu najviac 400 hodín (§ 97 ods. 10 zákona č. 311/2001 Z. z.).

§ 12 Konto pracovného času

Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len touto kolektívnou zmluvou. Dohoda o zavedení konta pracovného času uzatvorená medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami musí byť písomná a tvorí neoddeliteľnú časť kolektívnej zmluvy. Na zavedenie konta pracovného času u zamestnanca so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa vyžaduje aj dohoda s týmto zamestnancom.

§ 13 Splatnosť platu

1. Plat je splatný po ukončení príslušného mesiaca, a to najneskôr v posledný pracovný deň nasledujúceho mesiaca.
2. Plat sa vypláca v peniazoch. Ak nie je dohodnuté v pracovnej zmluve inak, organizácia poukáže na žiadosť zamestnanca plat v prospech zamestnanca po vykonaní zrážok na jeho účet v banke. Zamestnanec je povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi identifikačné údaje banky a číslo bankového účtu.
3. Na žiadosť zamestnanca plat splatný počas dovolenky na zotavenie musí byť splatný pred nastúpením dovolenky.
4. Zamestnanec môže na prijatie platu písomne splnomocniť inú osobu. Manželovi môžu vyplatiť plat len na základe písomného splnomocnenia.

§ 14 Platové podmienky

1. Pre odmeňovanie zamestnancov organizácie platí:
 - zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení,
 - zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení,
 - zákon č. 311/2001 Z. z. ZP v platnom znení,
 - nariadenie vlády č. 422/2009 Z. z. o rozsahu vyučovacej povinnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov v platnom znení,
 - zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení,
 - vyhláška č. 437/2009 Z. z., ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov,
 - ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov,
 - **kolektívna zmluva vyššieho stupňa** pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2018.
2. Podľa Čl. II bod 3. kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018 sa základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2018 o 4,8 %.
3. Zamestnancovi patrí plat, ktorým je tarifný plat, príplatky, platová kompenzácia, odmena a pod. podľa § 4 ods. 1 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení.
4. Zamestnancovi možno:
 - a) priznať osobný príplatok podľa § 10 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - b) poskytovať odmenu za podmienok ustanovených § 20 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
5. Základnou platovou formou je funkčný plat, ktorý je súčtom tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou.
6. V prípade zamestnancov zaradených na pracovné miesta zodpovedajúce podnikateľskej činnosti, vrátnickej služby a hospodárskej správy môže pri odmeňovaní použiť organizácia hodinovú sadzbu funkčného platu pri dodržaní ostatných ustanovení týkajúcich sa príplatkov za prácu nadčas, za prácu v sobotu a nedeľu, v noci a vo sviatok. Pri jednozmennom režime je hodinovou sadzbou funkčného platu 1/163 funkčného platu určeného pre pracovný čas 37,5 h týždenne. Pri dvojjzmennom režime je hodinovou sadzbou platu 1/157,56 funkčného platu určeného pre pracovný čas 36,25 h týždenne. Pri trojzmennom režime alebo nepretržitej prevádzke je hodinovou sadzbou platu 1/152,13 funkčného platu určeného pre pracovný čas 35 h týždenne.

§ 15 Platové triedy a platové stupne (zaradovanie zamestnancov do platových tried a stupňov)

1. Z dôvodu zabezpečenia diferenciacie plátov podľa kvalifikačnej náročnosti práce sa práce vykonávané v organizácii s výnimkou pedagogických činností rozdeľujú do 11 platových tried, podľa dĺžky praxe sa platové triedy rozdeľujú na 12 platových stupňov.
2. Pre zaradenie zamestnancov organizácie do príslušnej platovej triedy sa používa funkčná schéma spracovaná podľa zoznamu činností, ktoré sú prílohou zákona o odmeňovaní.
3. Pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce zaradené do 6. alebo 7. platovej triedy, v ktorých stačí vyučenie v odbore polygrafického zamerania alebo absolvovanie polygrafického rekvalifikačného kurzu v akreditovanom rekvalifikačnom zariadení a odborná prax v polygrafii min. 2 roky, sú činnosti:
 - pracovník DTP/CTP (reprodukčný grafik, operátor),
 - knihár,
 - tlačiar.

§ 16 Určenie okruhu pracovných činností – § 7 ods. 5 zákona o odmeňovaní

Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, nezávisle od dĺžky započítanej praxe, sú všetky pracovné činnosti vykonávané nepedagogickými pracovníkmi.

§ 17 Osobný príplatok

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu.
2. Priznanie osobného príplatku alebo pravidiel určenia jeho výšky možno určiť aj interným predpisom pre hmotnú zainteresovanosť zamestnancov na splnení zadaných ukazovateľov.
3. Výška osobného príplatku uvedená v rozhodnutí o pláte je východisková a môže byť v príslušnom mesiaci znížená alebo zvýšená rozhodnutím priameho nadriadeného, alebo riaditeľa. O takejto úprave osobného príplatku je nadriadený povinný písomne informovať príslušného zamestnanca ešte pred termínom splatnosti platu.

§ 18 Príplatok za riadenie

Vedúcim zamestnancom organizácie zodpovedným za zverený úsek činnosti organizácie a vedúcim zamestnancom, ktorí sú oprávnení riadiť prácu podriadených zamestnancov, patrí príplatok za riadenie. Pracovné činnosti, pri vykonávaní ktorých patrí zamestnancovi príplatok za riadenie zodpovedajú nasledovným pracovným zaradeniam:

- zástupca riaditeľa,
- vedúci vychovávateľ,
- vedúci hospodárskej správy,
- vedúci pracovného úseku alebo pracoviska.

§ 19 Príplatok za prácu v sobotu, v nedeľu, vo sviatok a za prácu v noci

1. Zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu pridelenú v jednozmennej alebo dvojzmennej prevádzke, patrí za hodinu práce v sobotu a v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu. Za hodinu práce vo sviatok patrí zamestnancovi príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby

funkčného platu. V ostatnom je poskytovanie príplatku upravené v zákone o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

2. Odmeňovanie zamestnanca, ktorého pracovný čas v nepretržitej prevádzke je nerovnomerne rozvrhnutý podľa ZP, sa riadi ustanoveniami ZP (§ 86). Zamestnancovi sa rozvrhuje pracovný čas tak, aby dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku pripadali na sobotu a nedeľu alebo nedeľu a pondelok alebo výnimočne na iné dni týždňa. Zamestnancovi nepatrí príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu, ak mu pracovná zmena pripadla podľa nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času na tieto dni. Ak zamestnancovi pripadla pracovná zmena na sviatok, patrí mu príplatok za sviatok podľa ods. 1 tohto paragrafu.
3. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu (§ 16 zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme).

§ 20 Odmena

1. Organizácia môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy (súťaž, SOČ, rekvalifikácia, lektorská činnosť v kurze, olympiáda, vedúci výcvikového kurzu a pod.), a to prípadne aj za splnenie jej ucelenej etapy,
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
 - d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku,
 - e) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou organizácie, alebo za splnenie ukazovateľov hmotnej zainteresovanosti.
2. Pedagogickému zamestnancovi za 1 hodinu (45 minút) komisionálnej skúšky (pri individuálnom štúdiu podľa individuálneho učebného plánu) a rozdielovej skúšky (pri pristúpení žiaka z inej SŠ) sa prizná odmena 7,00 €/skúšajúci učiteľ a 5,00 €/člen komisie.
3. Za prácu s integrovanými žiakmi sa učiteľovi a majstrovi OV prizná mesačne odmena vo výške:
 - 5,00 € za 1 žiaka pre triedneho učiteľa,
 - 6,00 € za 1 žiaka s upraveným tematickým plánom zaradeného do 1. skupiny,
 - 10,00 € za 1 žiaka s upraveným tematickým plánom zaradeného do 2. skupiny.
4. Za 1 hodinu práce v spojenej triede sa učiteľovi prizná odmena vo výške 3,00 €.
5. Za prácu zastupujúceho triedneho učiteľa trvajúcu dlhšie ako dva týždne sa učiteľovi prizná odmena za zastupovanie v sume alikvotného príplatku za činnosť triedneho učiteľa.
6. Za prácu vo výchovnej skupine rozšírenej o žiakov zo skupiny neobsadenej chýbajúcim vychovávateľom v rozsahu viac ako tri dni za sebou sa prizná vychovávateľovi odmena vo výške 3,00 € na 1 deň.
7. Majstrom odbornej výchovy za prácu v rozšírenej pracovnej skupine o žiakov zo skupiny neobsadenej majstrom odbornej výchovy sa prizná odmena vo výške:

Ročník	Do 12 žiakov	Nad 12 žiakov
I.	4,00 €/deň	6,00 €/deň
II.	5,00 €/deň	7,00 €/deň
III., IV.	6,00 €/deň	8,00 €/deň

8. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa predchádzajúceho textu vrátane jej výšky a odôvodnenia predkladá príslušný vedúci zamestnanec riaditeľovi organizácie. Podkladom pre priznanie odmeny podľa bodov 2 až 7 tejto časti kolektívnej zmluvy je mesačný výkaz, ktorý predkladá pedagogický pracovník na konci kalendárneho mesiaca podľa pokynov vedúceho pracovníka.
9. Výška odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku sa určí na návrh nadriadeného pracovníka po prerokovaní s príslušnou odborovou organizáciou v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru v organizácii. Do času nepretržitého trvania pracovného pomeru v organizácii sa započítava aj čas zamestnania v inej organizácii, ktorej práva a povinnosti z pracovno-právnych vzťahov prešli na organizáciu, ako aj čas zamestnania u nájomcu organizácie. Výška odmeny sa určí nasledovne:

Dĺžka trvania pracovného pomeru zamestnanca	% z funkčného platu
5 rokov	od 05 % do 30 %
6–10 rokov	od 10 % do 40 %
11–15 rokov	od 20 % do 60 %
16–20 rokov	od 30 % do 80 %
21–30 rokov	od 40 % do 100 %

§ 21 Príplatok za zmenu

1. Zamestnancovi, ktorému organizácia rozvrhla pracovný čas v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu v nasledovnej výške:
- dvojzmenná prevádzka na vrátnici: 10,00 € mesačne
 - nepretržitá prevádzka na vrátnici: 17,00 € mesačne
 - dvojzmenná prevádzka v polygrafickej výrobe: 33,50 € mesačne
 - dvojzmenná prevádzka v kuchyni: 25,00 € mesačne
 - nepretržitá prevádzka vychovávateľa v ŠI: 17,00 € mesačne

V prípade, že zamestnanec odpracoval vo viaczmennom režime len časť mesiaca, patrí mu príplatok za zmenu v alikvotnej časti. V prípade, že zamestnanec pracuje na skrátenej úväzok, patrí mu príplatok za zmenu v alikvotnej časti matematicky vypočítaný a zaokrúhlený na centy.

§ 22 Dovolenka za kalendárny rok

1. Základná výmera dovolenky je najmenej päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odborného výcviku a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Ak zamestnávateľ neurčí čerpanie dovolenky (pre čas do konca kalendárneho roka) najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka, má právo na určenie dovolenky aj zamestnanec. Čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi najmenej 30 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátene so súhlasom zamestnávateľa.

§ 23 Odstupné (podľa § 76 ZP)

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v ZP v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v ZP 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, odstupné najmenej v sume:
- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.
5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
6. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

§ 24 Odchodné

1. Podľa § 76a ods. 1 ZP patrí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018 čl. II bod 6. 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 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

2. Podľa § 76a ods. 2 ZP patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
Podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018 čl. II bod 6. pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

§ 25 Náhrady výdavkov pri pracovných cestách

1. Organizácia poskytne náhrady výdavkov pri pracovných cestách v súlade so zákonom o cestných náhradách v platnom znení.
2. Pre účely výpočtu náhrad za stravovanie sa za pracovnú cestu kratšiu ako 5 hodín, ktorou sa zamestnancovi neumožní stravovať sa obvyklým spôsobom, považuje účasť zamestnanca na vzdelávaní, prerokovaní vopred termínovo známych skutočností a pod.
3. Ak je pre zamestnanca pri pracovnej ceste zabezpečená strava alebo časť stravy, stravné sa mu neposkytne alebo len v alikvotnej výške, a to:
 - zabezpečené raňajky: stravné sa zníži o 25 %,
 - zabezpečený obed: stravné sa zníži o 40 %,
 - zabezpečená večera: stravné sa zníži o 35 %.
4. Zamestnancovi patrí pri zahraničnej pracovnej ceste náhrada nevyhnutných výdavkov spojených s pracovnou cestou (parkovné, telefónne poplatky, miestna doprava a pod.) na základe predložených dokladov na zúčtovanie pracovnej cesty. Vreckové sa zamestnancovi neposkytuje.
5. Náhrady preukázaných cestovných výdavkov zamestnancov odbytu a zásobovania, u ktorých dochádza k častej zmene pracoviska, sa uhrádzajú paušálnou čiastkou, a to vo výške 50 % z predplatného cestovného lístka na MHD za príslušný kalendárny mesiac na základe predloženého dokladu o jeho zakúpení. V prípade predplatného lístka na dlhšie časové obdobie je náhrada splatná pri výplate platu za každý kalendárny mesiac postupne.
6. Vyúčtovanie pracovnej cesty musí byť vykonané do 10 pracovných dní po dni ukončenia pracovnej cesty. V prípade, že zamestnanec nepredloží doklady na vyúčtovanie, bude mu vyplatený preddavok na pracovnú cestu v plnej výške zrazený z platu. Vyúčtovanie pracovnej cesty nemá vplyv na daň z príjmu zo závislej činnosti.

§ 26 Náhrada za stratu času pri pracovnej ceste

Za čas pracovnej cesty zamestnanca mimo rámca rozvrhu jeho pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou (čas strávený na ceste na miesto výkonu pracovnej cesty a späť), patrí zamestnancovi peňažná náhrada vo výške jeho priemerného zárobku. Za pracovnú zmenu sa považuje pracovná zmena v dĺžke 7,5 h. Prácou nadčas na pracovnej ceste je výkon pracovnej činnosti zamestnanca zodpovedajúci jeho pracovnému zaradeniu. Pracovnou pohotovosťou na pracovnej ceste je napr. výkon dozoru na školskej exkurzii.

§ 27 Platové predpisy organizácie

Platové predpisy uplatňované v rámci organizácie sú archivované na sekretariáte riaditeľa a sú k dispozícii na nahliadnutie všetkým zamestnancom organizácie. Platové predpisy a s nimi súvisiace, alebo naň nadväzujúce vnútorné predpisy pre odmeňovanie pracovníkov sa prerokovávajú s odborovou organizáciou.

§ 28 Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie

Podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018 čl. II bod 7. je výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2018 najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2017 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2017, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2018 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

§ 29 Sociálny fond

Celkový prídel zamestnávateľa do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelom vo výške 1 % a
- ďalším prídelom vo výške 0,5 %

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Tvorba a použitie sociálneho fondu sú prílohou tejto dohody.

§ 30 Stravovanie zamestnancov

1. Organizácia zabezpečí v súlade so ZP stravovanie zamestnancov pracujúcich v organizácii na základe pracovnej zmluvy. Stravovanie zabezpečí organizácia vo vlastnom stravovacom zariadení ak nie je ďalej uvedené inak. Organizácia zabezpečí stravovanie aj zamestnancom organizácií, s ktorými podpísala zmluvu o stravovaní a pracovníkom iných organizácií, ktorí boli rozhodnutím iného subjektu pridelení na výkon práce v organizácii.
2. Organizácia zabezpečí stravovanie rodinných príslušníkov zamestnancov a dôchodcov, ktorí pracovali v organizácii, a tiež dôchodcov, ktorí v organizácii nepracovali, a to výhradne len v celkovej cene jedla.
3. Pri stravovaní použije organizácia platné receptúry a normy spotreby surovín schválené štátnymi orgánmi.
4. Svojim zamestnancom organizácia poskytne za každú odpracovanú zmenu jedno teplé hlavné jedlo (obed, večera) vrátane primeraného nápoja vo výške úhrady od zamestnanca podľa internej smernice *Ceny stravovania v školskej jedálni* prerokovanej s odborovou organizáciou.

5. Zamestnancom pracujúcim v nepretržitej prevádzke v 12 h pracovných zmenách poskytne organizácia za každú odpracovanú zmenu od 18.00 h do 06.00 h a za každú odpracovanú zmenu v sobotu, v nedeľu a vo sviatok jedno jedlo prostredníctvom vlastného stravovacieho zariadenia, a to na základe jeho objednávky danej pred nástupom na pracovnú zmenu. Jedlo zabezpečí organizácia v zdravotne vyhovujúcom obale. Uskladnenie a ohrev jedla zabezpečí organizácia na vrátnici PV alebo DM.

§ 31 Ubytovanie zamestnancov

Svojim zamestnancom s miestom trvalého pobytu mimo sídla organizácie môže poskytnúť organizácia pri dostatku voľných ubytovacích kapacít v školskom internáte primerané ubytovanie na základe samostatných zmlúv o ubytovaní. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi zľavu z ceny ubytovania.

§ 32 Športová činnosť zamestnancov

Zamestnancom organizácie poskytne organizácia na športové vyžitie v sobotu, nedeľu a cez pracovný týždeň športový areál a priestory telocvični podľa spracovaného rozvrhu využitia priestorov a podľa predložených požiadaviek zo strany odborovej organizácie.

§ 33 Ochrana pracovných miest

1. O kumulácii, rušení alebo vytváraní pracovných miest zamestnávateľ vopred informuje príslušný odborový orgán.
2. Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto ešte pred tým, než bude ponúknuté inej fyzickej osobe (§ 6 zákona č. 552/2003 Z. z.) a ponuku voľných pracovných miest zamestnávateľ zverejní na nástenke ZO OZ s potrebnými náležitosťami určenými zákonom.
3. Ak prejaví záujem o uvoľnené pracovné miesto viac uchádzačov a všetci budú spĺňať podmienky pre výkon pracovnej pozície, zamestnávateľ uprednostní uchádzača, ktorého pracovné miesto sa bude rušiť z organizačných dôvodov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že podľa možnosti neskončí pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP v týchto prípadoch:
 - u zamestnancov, ktorým do dovŕšenia dôchodkového veku nechýba viac ako 5 rokov,
 - u zamestnancov, ktorí odpracovali u zamestnávateľa 25 a viac rokov, pričom sa toto ustanovenie nevzťahuje na prípady, kedy zamestnanec dovŕšil dôchodkový vek,
 - u jedného z manželov, ak obaja pracujú u toho istého zamestnávateľa.

§ 34 Všeobecné ustanovenia

1. Všetky nároky a záväzky vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy vznikajú zamestnancom odo dňa účinnosti kolektívnej zmluvy, alebo odo dňa vzniku pracovného pomeru, ak vznikol po dni uzatvorenia tejto kolektívnej zmluvy.
2. Táto kolektívna zmluva je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
3. Zmluvné strany sa dohodli na vzájomnej výmene informácií. Navzájom sa budú neodkladne informovať predovšetkým o pripravovaných opatreniach, ktoré sa dotýkajú záujmov partnera.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní kolektívnej zmluvy túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedom odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

5. Odborová organizácia s väčším počtom členov sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa, ktorí nie sú členmi odborovej organizácie, s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia. Oboznámenie zamestnancov, ktorí sú členmi odborov, zabezpečí príslušná odborová organizácia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom kolektívnej zmluvy sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto kolektívnej zmluvy do 30 dní od požiadania.
6. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

§ 35 Platnosť a účinnosť

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2018. Platnosť nadobúda kolektívna zmluva dňom jej podpisu zo strany zmluvných strán a účinnosť od mesiaca, v ktorom bola podpísaná. Ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré nie sú upravené v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, nadobúdajú účinnosť prvým dňom mesiaca, v ktorom dôjde k podpisu tejto kolektívnej zmluvy a sú účinné až do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívna zmluva môže byť vypovedaná len písomne vo výpovednej lehote 6 mesiacov.
3. Znenie tejto kolektívnej zmluvy je možné meniť a dopĺňať len v písomnej podobe na základe vzájomného písomného súhlasu oboch zmluvných partnerov.
4. Kolektívna zmluva bola vyhotovená v troch origináloch, z ktorých každá zmluvná strana dostane jeden originál.

V Bratislave 22. 12. 2017

Ing. Roman Šíp, PhD., riaditeľ organizácie

Mgr. Ľubica Pistlová, PhD., predsedníčka ZO SOZPŠaV

Ing. Margita Čížiková, predsedníčka ZO SOZPP