

KOLEKTÍVNA ZMLUVA PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME rok 2012

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok
a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2012

zmluvné strany

Stredná odborná škola technická, Nová 5245/9, Piešťany
v súlade s § 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých
zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

a

Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy pri SOŠT Piešťany

uzatvárajú

Kolektívnu zmluvu pri výkone práce vo verejnom záujme
na rok 2012

I. Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 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 2012.

II. Podmienky zamestnania

1. Pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne, u 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. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovíši 33 rokov veku. Dovolenka 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). 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 Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ zamestnancom :
 - a) s ktorými skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu
 - b) ktorým bola daná výpoveď z dôvodov ako v odseku a) a pred začatím plynutia výpovednej doby zamestnanec požiada zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.
- 4.2. Odstupné sa vyplatí vo výške:
 - a) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako rok
 - b) troch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov
 - c) štyroch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov
5. Odchodné podľa § 76a Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ zamestnancovi vo výške dvoch funkčných plátov 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
 - c) starobný dôchodok
6. V súlade § 48, ods. (4), pís. d) ZP je ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky možné uzatvoriť

na vykonávanie prác pedagogického zamestnanca - učiteľa alebo majstra odbornej výchovy z dôvodu potreby zabezpečenia odbornosti vyučovania.

Pracovný pomer je možné uzatvoriť na dobu školského roka do začiatku letných prázdnin (september – jún).

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

- d'alšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov (napr.: morálne ocenenia
- h) 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 tiež individuálne. Výška individuálneho ročného príspevku na rok 2012 pre každého zamestnanca pre potreby uvedené v bodoch b) až g) je 42 €. Zamestnanci, ktorí pracujú na čiastočný úväzok, resp. nepracujú v organizácii celý kalendárny rok majú nárok na alikvotnú časť príspevku. Vypláca sa raz ročne, spravidla v 4. štvrtroku, prípadne pri rozviazaní pracovného pomeru zamestnanca.

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

11. Podniková sociálna politika:

- a/ V rámci starostlivosti o zdravie zamestnancov SOŠT umožní používanie sauny za cenu prev. nákladov, tj. 1 € za osobu, minimálne však 3 € za jeden vstup.
- 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 0,15 €.

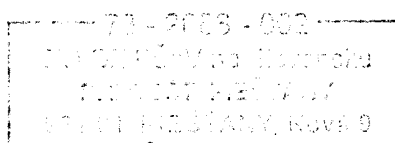
III. Záverečné ustanovenia

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 2012 a končí 31.12.2012.
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 , 30. decembra 2011

Stredná odborná škola technická,
Nová 5245 / 9, Piešťany ②
IČO: 891568 DIČ: 2020538113
Tel.: 033/7965111 Fax: 033/7965109

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



.....
Odborový zväz PŠaV pri SOŠT