

Zmluvné strany

Škola úžitkového výtvarníctva, Jakobyho 15, Košice

V zastúpení: Mgr. akad. soch. Štefan Michalko, poverený vedením školy

IČO: 00133132

(ďalej len **zamestnávateľ**)

Odborová organizácia ŠÚV

v zastúpení Ing. Martin Vysoký, predseda

IČO: 51261774

(ďalej len **o OO ŠUV**)

Článok 1

Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva Školy úžitkového výtvarníctva, Jakobyho 15, Košice je uzatvorená v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v zmysle Kolektívnej zmluvy 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, uzavretej dňa 07.12.2017 medzi zástupcami poverenými vládou a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov a zástupcami Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky, Nezávislých kresťanských odborov Slovenska a Všeobecného slobodného odborového zväzu.
2. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zriaďovacej listiny č. 1944/2017/OSK-5716 vydanéj Košickým samosprávnym krajom dňa *24.02.2017*.
4. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie poverený vedením školy, ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ v zmysle § 230, 231 a 232 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP) uznáva odborovú organizáciu, ako svojho zmluvného partnera, na uzatvorenie tejto KZ.
6. Odborová organizácia v zmysle §230, 231 a 232 ZP uznáva zamestnávateľa, ako svojho zmluvného partnera, na uzatvorenie tejto KZ.
7. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 2

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami ako aj práva a povinnosti zmluvných strán.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a je platná pre všetkých zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom.
3. Nároky, ktoré vznikli z tejto KZ jednotlivým zamestnancom, sa podľa § 231 ZP uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. KZ 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.
4. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami, účinnosť prvým dňom mesiaca nasledujúceho po podpise zmluvy a končí 31. januára 2019, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v KZ dojednaná inak.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku kolektívnej zmluve“ ktorý sa očísľuje v poradí v akom bol uzavretý.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a tie ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu.
3. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode, doplnkom k tejto KZ, zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva je registratúrny záznam, ktorý má trvalú dokumentárnu hodnotu.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.
2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi s touto KZ zamestnávateľ ešte pred uzatvorením pracovnej zmluvy.

Článok 6

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov je šesť týždňov. Dovolenka vo výmere sedem týždňov patrí nepedagogickému zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka pedagogických zamestnancov je desať týždňov v kalendárnom roku.
3. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýšia od 1. januára 2018 o 4,8%.
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa §76 Zákonníka práce.
5. Zamestnancovi patrí 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 v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
6. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sú 3 % 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, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
8. Cena stravného lístka, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnancom je 3,80€ za predpokladu že v pracovnom dni odpracuje min. 4 hodiny a nestravuje sa v školskej jedálni. Z ceny stravného lístka aj z ceny za poskytnutie obeda v školskej jedálni hradí zamestnávateľ 55%, 0,30€ sa hradí zo sociálneho fondu a zostatok si hradí zamestnanec.
9. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 %
 zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za každý mesiac kalendárneho roka.
8. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je:
 - v období od prvého do tretieho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti **40 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - v období od štvrtého do desiateho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti **60 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 7

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 2 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane jedno vyhotovenie.