

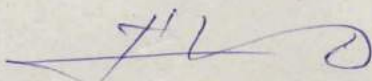
5. Spôsob finančného zabezpečenia časti praktického vyučovania, ktorá sa bude po dohode zmluvných strán vykonávať v dielni Školy

1. Zmluvné strany sa dohodli, že praktické vyučovanie v dielni Školy sa bude uskutočňovať počas celej dĺžky štúdia žiaka v nasledovnom rozsahu:

1. ročník štúdia: 50 vyučovacích hodín v dielni Školy za 10 kalendárnych mesiacov školského roka;
2. ročník štúdia: 60 vyučovacích hodín v dielni Školy za 10 kalendárnych mesiacov školského roka;
3. ročník štúdia: 60 vyučovacích hodín v dielni Školy za 10 kalendárnych mesiacov školského roka;
4. ročník štúdia: 48 vyučovacích hodín v dielni Školy za 8 kalendárnych mesiacov školského roka,

pričom celkový počet vyučovacích hodín uskutočnených v dielni Školy predstavuje v zmysle Zákona č. 61/2015 Z.z. menej ako 40 % z celkového počtu hodín praktického vyučovania žiaka počas celej dĺžky štúdia žiaka.

2. Za praktické vyučovanie uskutočnené v dielni Školy pod vedením MOV sa zmluvné strany dohodli na finančnom zabezpečení vo výške 235,95 €, a to za každého žiaka za jeden školský rok, čo predstavuje 4,719 € za jednu vyučovaciu hodinu v dielni Školy počas školského roka 2018/2019, pričom v zmysle článku VIII. bod 1. zmluvy bude táto príloha aktualizovaná vždy k 15.9. príslušného školského roka.


.....
Škola


.....
Lidl

6. Finančné zabezpečenie žiaka a hmotné zabezpečenie žiaka

Finančné zabezpečenie žiaka bude poskytovať Zamestnávateľ v rozsahu:

- ✓ podnikové štipendium,
- ✓ odmena za produktívnu prácu.

Podnikové štipendium bude zamestnávateľ poskytovať žiakom 1. – 4. ročníka v študijnom odbore Obchodný pracovník a Pracovník marketingu za súčasného splnenia nasledovných podmienok:

- a) riadneho absolvovania praktického vyučovania na pracovisku praktického vyučovania u zamestnávateľa, ako i absolvovanie časti praktického vyučovania v dielni školy a teoretického vyučovania v škole,
- b) riadnej dochádzky bez neospravedlnených vymeškaných hodín na pracovisku praktického vyučovania u zamestnávateľa a v škole žiaka,
- c) priemeru známok na vysvedčení žiaka do 2.0 (alebo 3.0), pričom známka zo správania musí byť 1 – výborný a najhoršia známka z ktoréhokoľvek predmetu 4 – dostatočný,
- d) neabsolvovania žiadnej opravnej skúšky z ktoréhokoľvek vyučovacieho predmetu,
- e) predloženia potvrdenia školy žiaka o splnení podmienky uvedenej v písmene b), c) a d) tohto ustanovenia,

sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť žiakovi podnikové štipendium vo výške 50,- eur pri priemere známok do 2.0 (alebo 25,- eur pri priemere známok do 3.0) za každý kalendárny mesiac školskej dochádzky, pričom za mesiac školskej dochádzky sa pre účely tejto zmluvy rozumie každý ukončený kalendárny mesiac, v ktorom žiak navštevoval školu, resp. sa zúčastňoval praktického vyučovania.

Výška odmeny za produktívnu prácu pre žiaka je pre jednotlivé ročníky denného štúdia v študijnom odbore Obchodný pracovník a Pracovník marketingu nasledovná:

1. ročník 2,76 EUR / hodina
2. ročník 2,76 EUR / hodina
3. ročník 2,76 EUR / hodina
4. ročník 2,76 EUR / hodina.

Zamestnávateľ bude poskytovať finančné zabezpečenie žiaka v súlade s podmienkami upravenými v tejto zmluve a jednotlivých prílohách, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť zmluvy, a ktoré zamestnávateľ stanovil po vyjadrení sa zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa, s ktorými preukázateľne oboznámi žiaka.

Hmotné zabezpečenie žiaka bude poskytovať zamestnávateľ v rozsahu:

- ✓ osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- ✓ posúdenie zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti žiaka,
- ✓ stravovania vo karty Ticket Restaurant v hodnote 3,80 EUR / deň.

Osobné ochranné pracovné prostriedky pre žiakov sa budú poskytovať rovnakým spôsobom, akým sa poskytujú zamestnancom zamestnávateľa podľa interného predpisu zamestnávateľa, ktorý upravuje poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade so Zákonníkom práce a predpismi upravujúcimi ochranu zdravia pri práci.

Posúdenie zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti žiaka zabezpečí zamestnávateľ na svoje náklady.

Poskytnutie stravovania u zamestnávateľa pre žiakov v čase praktického vyučovania sa bude uskutočňovať rovnakým spôsobom, akým sa poskytuje zamestnancom zamestnávateľa podľa interného predpisu zamestnávateľa, ktorý upravuje poskytovanie stravovania zamestnancom zamestnávateľa v súlade so Zákonníkom práce.

Lidl - Etický kódex

Lidl dbá vo vlastnom podniku a v obchodných vzťahoch s obchodnými partnermi na dodržiavanie minimálnych sociálnych štandardov. Lidl je členom únijnej iniciatívy "Business Social Compliance Initiative" (BSCI) v rámci európskej Asociácie zahraničného obchodu. Na tomto základe vytvoril Lidl vlastný etický kódex s cieľom zlepšiť minimálne sociálne štandardy u svojich obchodných partnerov v rôznych krajinách. Tieto minimálne štandardy sú základom pre obchodné vzťahy Lidlu a jeho zmluvných partnerov.

1. Ľudská dôstojnosť

Ľudskú dôstojnosť je treba rešpektovať ako základný predpoklad ľudského spolunažívania.

2. Dodržiavanie zákonných predpisov

Je treba dodržiavať platné národné a iné príslušné zákony a predpisy, ako aj konvencie ILO (Medzinárodná organizácia práce) a OSN. Zo všetkých platných predpisov je vždy rozhodujúci predpis, ktorý najviac vyhovuje uskutočneniu ochranného účelu. Podplácanie, prijímanie úplatkov a iná korupcia sú zakázané.

3. Zákaz detskej práce

Pri výrobe tovaru alebo poskytovaní služieb pre Lidl je zakázaná detská práca, ako je definovaná konvenciami ILO a OSN, medzinárodnou normou SA8000 alebo národnými predpismi. Porušovanie tohto zákazu musí byť odstránené zdokumentovanými stratégiami a postupmi; je treba primerane podporovať školské vzdelávanie detí. Mladiství, ktorí podľa definície medzinárodného štandardu SA8000 majú najmenej 15 rokov a ešte nedovърšili 18. rok veku, môžu byť zamestnávaní len mimo školskej výučby. Za žiadnych okolností nesmie denná pracovná doba prekročiť 8 hodín, resp. 10 hodín denne po súčte doby strávenej v škole, v práci a transportom. Mladiství nesmú vykonávať nočnú prácu.

4. Zákaz nútenej práce a disciplinárne opatrenia

Všetky formy nútenej práce sú zakázané. Používanie telesných trestov, psychického alebo fyzického nátlaku, ako i urážlivých slovných nadávok je zakázané.

5. Pracovné podmienky a odmena

Je treba dodržiavať platné národné pracovnoprávne predpisy. Mzdy a ostatné príspevky musia zodpovedať prinajmenšom zákonnej úprave a/alebo štandardom miestneho výrobného hospodárstva. Mzdy a ostatné príspevky je treba jasne definovať a pravidelne vyplácať resp. poskytovať. Cieľom je vyplácanie miezd a ostatných príspevkov, ktoré pokrývajú životné náklady, pokiaľ sú zákonné minimálne mzdy príliš nízke. Zrážky za vecné plnenia sú prípustné len v obmedzenej miere a v primeranom pomere k hodnote vecného plnenia.

Pravidelný maximálny pracovný čas sa riadi podľa zákonných predpisov. Nie je však viac ako 48 hodín za týždeň vrátane práce nadčas. Počet nadčasových hodín nie je viac než 8 hodín za týždeň; ďalšie nadčasové hodiny sú prípustné len vtedy, ak sú nutné z krátkodobých prevádzkových dôvodov v súlade s národným právom a sú

povolené kolektívno-právnu úpravou. Odpracované nadčasové hodiny je treba odmeňovať osobitne alebo nahrádzať voľnom. Zamestnanec má nárok na nepretržitý odpočinok v týždni v zmysle platných právnych predpisov podľa národného práva a kolektívno-právnej úpravy.

6. Zákaz diskriminácie

Je zakázaná diskriminácia na základe pohlavia alebo sexuálnej identity, veku, náboženstva alebo svetonázoru, rasy, etnického pôvodu, národnostného alebo sociálneho pôvodu alebo postihnutia zamestnancov.

7. Sloboda organizovania a zhromažďovania

Práva zamestnancov na založenie pracovných organizácií a vstup do nich, ako aj práva na vedenie kolektívnych rokovaní podľa príslušných národných zákonov a predpisov, ako aj konvencií ILO, nesmú byť obmedzované. Zamestnanci nesmú byť diskriminovaní kvôli uplatňovaniu týchto práv.

8. Bezpečnosť práce a ochrana zdravia na pracovisku

Je treba zabezpečiť bezpečné a zdravie neohrozujúce podmienky na pracovisku. Sú zakázané situácie na pracovisku a v prevádzkových zariadeniach a také pracovné podmienky, ktoré porušujú základné ľudské práva. Najmä mladiství nesmú byť vystavení nebezpečným, neistým alebo nezdravým okolnostiam, ktoré by ohrozili ich zdravie a vývoj. Personál musí byť pravidelne školený ohľadom zdravia a bezpečnosti práce na pracovisku.

Z oblasti vedenia spoločnosti je treba určiť splnomocnenca pre zdravie a bezpečnosť personálu, ktorý bude zodpovedný za zavedenie a dodržiavanie zdravotných a bezpečnostných štandardov na pracovisku.

9. Ochrana životného prostredia

Je treba dodržiavať ekologické a bezpečnostné právne predpisy týkajúce sa zaobchádzania s odpadom, s chemikáliami alebo inými nebezpečnými materiálmi a látkami. Zamestnanci musia byť poučení o zaobchádzaní s nebezpečnými materiálmi a látkami.

10. Podniková realizácia

Realizácia a výkon vyššie uvedených sociálnych štandardov musia byť zabezpečené vnútropodnikovou stratégiou sociálnej zodpovednosti a príslušným vnútropodnikovým postupom. Je treba zriadiť vnútropodnikový systém hlásenia o porušovaní týchto sociálnych noriem; zamestnanci, ktorí skutočnosť oznámia, nesmú byť z tohto dôvodu potrestaní alebo znevýhodňovaní.

Obchodní partneri súhlasia s tým, že realizácia sociálnych noriem môže byť kedykoľvek kontrolovaná Lidlom alebo nezávislým audítorom povereným Lidlom.

Každý zmluvný partner Lidlu prehlasuje, že je ochotný tieto sociálne normy vo svojej prevádzke realizovať a zoznámiť s nimi i svojich obchodných partnerov a zabezpečiť ich realizáciu.