

Základná škola s materskou školou Babín, Babín č. 37

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2019 až 2024

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany v nadväznosti na Kolektívnu zmluvu 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 na roky 2019 až 2024 .

Základná škola s materskou školou Babín, Babín č. 37, zastúpená PaedDr. Annou Kurčinovou, riaditeľkou školy, (ďalej len „zamestnávateľ, resp. ZŠsMŠ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia pri Základnej škole s materskou školou Babín, Babín č. 37, zastúpená predsedom závodného výboru Genšorovou Teréziou (ďalej len odbory)

na druhej strane

uzatvárajú na rok 2019 až 2024 túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I.
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Čl. 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

ČL. 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú najmä:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- tvorbu a použitie sociálneho fondu.

ČL. 3

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára pre zamestnancov, ktorí sú k zamestnávateľovi v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa uzatvára aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
2. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s touto kolektívnou zmluvou.
3. Zamestnávateľ v spolupráci s odbormi zabezpečí oboznámenie zamestnancov s uzavretou kolektívnou zmluvou do 15 dní odo dňa jej podpísania oboma stranami.
4. Do kolektívnej zmluvy je možné nahliadnuť u riaditeľa ZŠsMŠ a u predsedu odborov.

ČL. 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie odborového hnutia za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

ČASŤ II

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

ČL. 5

1. Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov ZŠsMŠ v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov ako aj z tejto Kolektívnej zmluvy.

2. Účasť zamestnancov v odboroch a jej formy (spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť) je upravená v desiatej časti Zákonníka práce.

ČL. 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborov bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

ČL. 7

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy a na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.
2. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 1 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. Pre tieto účely si vedie odborový orgán prehľad využitia poskytnutého pracovného voľna.

ČL. 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborov na poradu vedenia ZŠsMŠ, ktorá sa bude týkať závažných personálnych problémov.

ČL. 9

Odbory sa zaväzujú:

- a) aktívne sa svojim vplyvom podieľať na upevňovaní pracovnej disciplíny a vplývať na zvyšovanie morálnych kvalít zamestnancov v zmysle príslušných právnych (napr. Zákonník práce zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zák. č. 138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch v znení zmeny č. 209/2019 Z.z. a pod.) a vnútorných predpisov zamestnávateľa
- b) schôdze odborov, konferencie a členské schôdze organizovať v dobe dohodnutej medzi predsedom odborov a zamestnávateľom
- c) umožniť účasť zástupcu zamestnávateľa na rokovaní odborového orgánu
- d) zachovávať mlčanlivosť v rozsahu vymedzenom ustanovením § 240 ods. 6 Zákonníka práce.

Časť III.

PODMIENKY ZAMESTNANIA

ČL. 10

Odbory uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

ČL. 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborov, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Čl. 12

1. Pracovný čas zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., je v zmysle vyššej kolektívnej zmluvy **37 a ½ hodiny týždenne**, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvoch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny.
2. Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny pedagogických zamestnancov ZŠsMŠ rozdeliť na dve časti (§ 90 ods. 6 Zákonníka práce).
3. Pracovný poriadok a príkaz riaditeľa školy upresňujú túto problematiku, t.j. pracovný čas.
4. Prácu v dňoch pracovného pokoja môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s odbormi.
5. O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce zamestnanca, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní s odbormi (§ 144a ods. 6 Zákonníka práce).
6. Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že zamestnávateľ môže prednostne za prácu nadčas zamestnancovi poskytnúť čerpanie náhradného voľna. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety § 19 ods. 1 z. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
7. Po dohode zamestnanca so zamestnávateľom si zamestnanec môže čerpať náhradné voľno až do konca príslušného školského roka.

Čl. 13

1. Zamestnávateľ je povinný po skončení funkčného obdobia riaditeľa školy prideliť mu prácu, ktorú vykonával pred vymenovaním do funkcie vyplývajúcej z platnej pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom pred uskutočnením výberového konania.

Čl. 14

1. Základná výmera dovolenky je v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre nepedagogického zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., **päť týždňov. Tesa na vytvorenie priaznivejších podmienok sa predlžuje výmera dovolenky na ustanovenie nad rozsah o 1 týždeň (ustanovenie zákona 103 Zb.)** Dovolenka vo výmere **šiestich týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
2. Dovolenka pedagogických zamestnancov je v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa **deväť týždňov** v kalendárnom roku.

Čl. 15

1. Pri odmeňovaní zamestnancov bude zamestnávateľ postupovať v súlade s ustanoveniami z. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ môže priznaný osobný príplatok určiť pevnou sumou na začiatku kalendárneho roka na jeden kalendárny rok, alebo ho môže mesačne upravovať na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr v poslednom dni kalendárneho mesiaca.
4. Zamestnávateľ je povinný so zástupcami zamestnancov prerokovať dôvody odobrania alebo zníženia osobného príplatku s dôvodu porušenia pracovnej disciplíny..
5. Zamestnávateľ bude zaraďovať zamestnancov v súlade s Nariadením vlády SR č. 341/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov (katalógy pracovných činností) podľa kvalifikačných predpokladov a najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorú zamestnanec vykonáva.

Čl. 16

Zamestnancom bude poskytované pracovné voľno bez náhrady platu z dôvodu všeobecného záujmu a z dôvodu prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi a v prípadoch, kedy zamestnanec náležite zdôvodní nutnosť poskytovania pracovného voľna a zamestnávateľ uzná dôvody uvádzané zamestnancom za opodstatnené.

ČL. 17

Výpovedná doba

Výpovedná doba v zmysle § 62 Zákonníka práce je **jeden mesiac**, ak nie je v tejto KZ ďalej ustanovené inak.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených 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, je

- a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako sú uvedené v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej rok, výpovedná doba je **dva mesiace**.

Čl. 18

Odstupné

Odstupné v zmysle ustanovení § 76 Zákonníka práce je nasledovné:

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených 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 v sume
 - a) jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať 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 desaťnásobku jeho posledne priznaného 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. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ odstupné nad rozsah ustanovený v odseku 1 tohto článku v súlade s § 13b písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov nasledovne:

- v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
5. Pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ odstupné nad rozsah ustanovený v odseku 2 tohto článku v súlade s § 13b písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov nasledovne:
- v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.

Čl. 19

Pracovný pomer na určitú dobu

Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky (§ 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce) je možné len z dôvodu vykonávania **prácu** ako pedagogický asistent (asistent učiteľa) a školský špeciálny pedagóg.

ČL. 20

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne zamestnancovi po dovŕšení 50 a 60 rokov veku **odmenu** za pracovné zásluhy vo výške jedného posledne priznaného funkčného platu.

Čl. 21

Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v súlade s § 13b písm. a) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov vo výške:

- a) jedného funkčného platu - ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce
- b) jedného funkčného platu – nad ustanovený **rozsah v zmysle bodu 5 časti II. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na r. 2019 - 2020** pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
- c) **jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v písm. a) a b) tohto článku, ak pracovný pomer zamestnanca trval na ZŠsMŠ do dňa skončenia jeho pracovného pomeru najmenej dvadsať rokov.**

ČL. 22

Kontrola odborovým orgánom

1. Odbory majú právo vykonávať kontrolu **nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**. Pritom majú právo najmä
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolenia, prípadne ich sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v ZŠsMŠ a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Náležitosti protokolu a ďalší postup odborov upravuje § 149 Zákonníka práce.
2. Odbory majú právo vykonávať ďalej kontrolu **nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových (platových) predpisov** u zamestnávateľa.
3. Za účelom kontroly podľa odseku 1 a 2 môžu vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po písomnom oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská.
4. Kontrolná činnosť odborov sa ďalej riadi ustanovením § 239 Zákonníka práce.
5. Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj členovia odborového orgánu, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 Zákonníka práce zistili porušenie pracovnoprávných predpisov, môžu podať podnet na Inšpektoráte práce Banská Bystrica.

Časť IV.

TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Čl. 23

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 3 ods.1 písm. a), b) a § 4 ods.1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvárať sociálny fond.

Celkový prídel do sociálneho fondu bude a v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou 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.

Čl. 24

Čerpať finančné prostriedky zo sociálneho fondu je možné len na tie účely a v množstvách dohodnutých v Dohode o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Čl. 25

Prostriedky sociálneho fondu budú poskytované len zamestnancom v pracovnom pomere.

Čl. 26

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov..

Časť V.

SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Čl. 27

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v školskej jedálni.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla. Najviac však do výšky 55 % limitu určeného zákonom o cestovných náhradách pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie, ak nie je školská jedáleň v prevádzke, stravnými lístkami.

Čl. 28

Účasť zamestnancov na školeniach a seminároch

Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancom účasť na odborných školeniach a seminároch. Bližšie podmienky zamestnávateľ dohodne s odborními, poprípade priamo so zamestnancami.

Časť VI.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Čl. 29

1. Zamestnávateľ je povinný predkladať odborom správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch **vždy** v auguste a marci daného kalendárneho roka.
2. Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom odbory a zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili zverejnením **na nástenke napr. v zborovni**.
3. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a odbory o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.
4. Odbory sú povinné 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.

Článok 30

Táto Kolektívna zmluva je účinná od 15.03.2019 **do 31. 12. 2024**.

Článok 31

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 32

1. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
2. Zmluvné strany uschovajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti. Zamestnávateľ uchováva kolektívnu zmluvu v zmysle platného registratúrneho poriadku.

Článok 33

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v ročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 34

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

2. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
3. Táto kolektívna zmluva bude po jej podpísaní bezodkladne zverejnená na webovom sídle ZŠsMŠ.

DOHODA O TVORBE A ČERPANÍ SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 35 Čerpanie sociálneho fondu

- /1/ V tejto dohode sa upravuje podrobnejšie použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len („SF“) v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- /2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- /3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF predchádzajú do nasledujúceho obdobia.
- /4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 4041210002/5600
- /5/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú nároky z pracovného pomeru.
- /6/ Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet v Slov. sporiteľni č. účtu: 54180035/0900 príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- /7/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- /8/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Anna Baraniaková a predseda odborovej organizácie.

ČERPANIE SOCIÁLNEHO FONDU NA:

A/ Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu zamestnancovi prispeje zamestnávateľ na:

- Na účely zdravotnej starostlivosti sa rozumie (v hodnote 30 Eur), a ktorú môže vyčerpať - na masáž, kúpeľnú liečbu, vstup na kúpalisko, lieky alebo vitamíny, výživové doplnky, zdravotné pomôcky a to 1krát ročne.

Zamestnanec je povinný podať si žiadosť o poskytnutie príspevku na zdravotnú starostlivosť najneskôr do 30-tich kalendárnych dní od uhradenia poplatku za poskytnutú zdravotnú starostlivosť.

B/ Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na školenie a vzdelávanie zamestnancov, a to:
Jednodňové 30Eur na osobu, dvojdňové 60eur na osobu, trojdňové 100eur na osobu

C/ Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom, ak u zamestnávateľa odpracoval celý príslušný kalendárny rok, príspevok na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) a to, **1-krát ročne 24 eur, ak sa stravoval v školskej jedálni 75% z celkového počtu pracovných dní (okrem júla a augusta).**

Zamestnanec je povinný podať si písomnú žiadosť o poskytnutie príspevku na stravovanie najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

D/ Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine :

- 1) pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti) do sumy 200 €.
- 2) pri dlhodobej PN zamestnanca trvajúcej najmenej 4 po sebe idúce mesiace, **1x ročne, poskytne príspevok do výšky 140 €.**

E Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku :

- **pri príležitosti pracovného jubilea 10, 25, 30, 35, 40, 45 rokov od uzatvorenia prvého pracovného pomeru sa poskytne odmena presne 100 €.**
Zamestnanec si musí podať písomnú žiadosť do 30-tích dní od dátumu uzatvorenia prvej pracovnej zmluvy a doložiť kópiu tejto zmluvy.
zamestnancovi pri dovŕšení 50 – 60 roku života, sa poskytne odmena presne 100 €,
Zamestnanec si musí podať písomnú žiadosť do 30-tích dní od dátumu dovŕšenia 50-60 rokov života.
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške **presne 500 €.** Zamestnanec si musí podať písomnú žiadosť 1 mesiac vopred pred odchodom na dôchodok.
- na zakúpenie venca úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu v sume do **35 €.**

F/ Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na spoločné občerstvenie 4krát do roka v sume 10eur/osoba pri príležitosti Dňa učiteľov, Slávnostný začiatok školského roka, Slávnostné ukončenie školského roka, Vianočná kapustnica.

Divadlo, koncert ,filmové predstavenie 1krát ročne v sume 10 eur/ osoba vstupenky + cestovné v plnej sume, ak sa podujatia zúčastní nadpolovičná väčšina zamestnancov.

Deň podpísania kolektívnej zmluvy: 05.03.2019

Geňšorová Terézia
predseda ZO OZ

PaedDr. Anna Kurčinová
riaditeľ ZŠsMŠ