

**Základná škola s materskou školou Svinia,
Záhradnícka 83/19, 08232 Svinia**

**ZO OZ PŠaV pri ZŠ s MŠ Svinia,
Záhradnícka 83/19, 08232 Svinia**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Svinia

2017 - 2027

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 10.1.2017 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou Svinia, Záhradnícka 83/19, 082 32 Svinia, IČO: 42421063, v zastúpení :

Mgr. Matúš Bañas, predseda základnej organizácie (ďalej ZO), ktorá je oprávnená na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej KZ) podľa čl. 3, ods. 2 stanov ZO a na základe plnomocenstva zo dňa 19.12.2016

a

Základnou školou s materskou školou Svinia, Záhradnícka 83/19, 082 32 Svinia, IČO: 37876651, v zastúpení

Mgr. Richard Jurčíšin, riaditeľ školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (3) Na účely tejto KZ sa môže používať na spoločné označenie ZO a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (zákon č. 553/2003 Z. z.) skratka „OVZ“, namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme (zákon č. 552/2003 Z. z.) skratka „ZOVZ“.

namiesto označenia zákon o pedagogických zamestnancoch a o odborných zamestnancoch skratka „ZPOZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

- (4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 11. januára 2017 a končí 31. decembra 2027, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná inak.
- (5) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
- (6) Pokiaľ do 31.12.2027 nebude podpísaná medzi zmluvnými stranami KZ na rok 2028 táto KZ je platná aj po 31.12.2027 do dňa podpísania novej KZ zmluvnými stranami.

Článok 2

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 3

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZO a zabezpečiť jej distribúciu na pracoviská v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) ZO na pracovisku sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO s riaditeľom školy.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 4

Príplatky a odmeny

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom príplatky v zmysle ZPOZ a OVZ.
- (2) Osobné príplatky (ďalej OP) sa budú poskytovať zamestnancom v zmysle prijatých kritérií dohodnutými medzi zmluvnými stranami.

- (3) Výšku priznaného OP môže riaditeľ školy znížiť alebo odobrať len v prípade, ak u zamestnanca pominú dôvody na jeho poberanie v rámci kritérií na poskytnutie OP, prípadne v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny alebo z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov. Akékoľvek zmeny v OP vopred prerokuje riaditeľ školy so zamestnancom.
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške jeho dvoch funkčných platov. Pri životnom jubileu 60 rokov veku vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odmenu vo výške jedného funkčného platu. Odmena vo výške dvojnásobku funkčného platu je podmienená odpracovaním najmenej 15 rokov v organizácii. Odmena pri dosiahnutí veku 50 / 60 rokov sa poskytne každému zamestnancovi, ak zamestnanec v čase dovŕšenia 50 / 60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky. Ďalšie odmeny budú vyplatené v zmysle prijatých kritérií pre poskytovanie odmeny dohodnutých zmluvnými stranami.
- (5) Zamestnávateľ so ZO sa dohodli na poskytovaní náhradného voľna za prácu v škole v prírode (ŠvP), na lyžiarskom výcvikovom kurze (LVK) nasledovne:
 - a) ŠvP, LVK v trvaní 3-4 dní – 2 dni NV
 - b) ŠvP, LVK v trvaní 5-6 dní – 3 dni NV

Článok 5

Výplata platu a zrážky z platu

- (1) Stupnice platových taríf sa zvýšia v zmysle KZVS.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10-ty deň nasledujúceho mesiaca.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena ZO, v prospech účtu OZPŠaV v tvare IBAN: SK82 0900 0000 0000 1149 1378 vedený v Slovenskej sporiteľni, vo výške 0,5% z jeho čistej mzdy, vždy do 15-teho dňa v mesiaci, v ktorom sa plat vypláca.
- (5) ZO sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 6

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v ZP v § 63 ods.1 písm. a), b) alebo c), patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov

- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v ZP v § 60, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
- (3) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa.
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné vo výške dvoch funkčných plátov, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 7

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne odvádzať do poisťovne 10 € zamestnancovi, ktorý má zmluvu o DDP s vybranou poisťovňou a zamestnávateľom. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje so ZO a dohodne so zamestnancom.

Článok 8

Pracovný čas zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a 1/2 hodiny týždenne. (čl. II., bod 1 KZVS).

Článok 9

Dovolenka na zotavenie

- (1) Výmera dovolenky je podľa ZP pre pedagogických zamestnancov osem týždňov podľa vyššej kolektívnej zmluvy deväť týždňov v kalendárnom roku (učitelia, riaditeľ, zástupcovia, vychovávatelia, odborní zamestnanci).
- (2) Nepedagogickí zamestnanci majú podľa Zákonníka práce základnú výmeru dovolenky päť týždňov po dovŕšení 33 rokov veku do konca kalendárneho roka, podľa vyššej kolektívnej zmluvy šesť týždňov.
- (3) Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie dovolenky i počas školského roka v odôvodnených prípadoch, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy , práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO na pracovisku, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
- (2) Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO poskytnúť jej :
 - a) jednu miestnosť na výkon činnosti ZO a výboru ZO, ktorý je jej štatutárny orgán.
 - b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad, používanie kopírovacieho prístroja, počítača, tlačiarne, internetu a podľa možnosti kancelárske potreby.
 - c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- (3) Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov v zmysle podpory odborovej organizácie.
- (4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru ZO, funkcionárom ZO a funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady ZO OZ PŠaV, KR ZO, do príslušných sekcií a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanca ZO v nevyhnutnom rozsahu na školenia, porady, kolektívne vyjednanie a akcie usporiadané Radou ZO, KR ZO a OZ PŠaV na Slovensku.
- (5) Zamestnávateľ umožní úpravu rozvrhu hodín predsedovi ZO v dohodnutý deň na zabezpečenie činnosti ZO a Rady ZO.

- (6) Zamestnávateľ poskytne členom odborovej organizácie na pripomienkovanie legislatívy súvisiacej so školskými zamestnancami najviac 2 dni z fondu pracovného času.

Článok 11

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ.

Článok 12

Ochrana práce a kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Povinnosti zamestnávateľa v oblasti BOZP vyplývajú z § 146 a § 147 ZP a § 8 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci so ZO zhodnotiť minimálne
 - a) 1-krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - b) 1-krát do roka rozsah, podmienky a obnovu poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 13

Zdravotnícka starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca v zmysle zákona č. 577/2004 Z. z. (Liečebný poriadok). Poplatok za preventívnu a vstupnú lekársku prehliadku preplatí zamestnancovi zo SF na základe dokladu o platbe od ošetrojúceho lekára
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od 1. dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od 4. dňa do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).

Článok 14

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov organizovanie rekondičného pobytu v čase hlavných prázdnin. Účasť zamestnanca na rekreácii organizovanej zamestnávateľom je hrazená zo sociálneho fondu.

Článok 15

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať stravovanie zamestnancom v zmysle § 152 ZP.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Odobratie stravy v školskej jedálni sa umožní aj zamestnancom počas dovolenky alebo po dobu prvých 3 dní PN alebo OČR. (okrem prípadov infekčných a vírusových ochorení).
- (4) V školskej jedálni sa umožní stravovanie dôchodcom a bývalým zamestnancom, ktorí sú na dôchodku.

Článok 16

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 17

Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa § 3 ods. 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde. Povinný príděl je vo výške 1 % a ďalším prídélom najmenej 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných na výplatu za bežný rok. Kritériá tvorby a použitia sociálneho fondu dohodne a spíše zamestnávateľ so ZO.

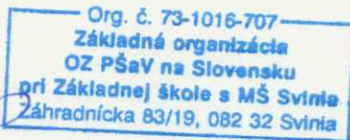
Štvrtá časť

Článok 18

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy vykonávať 1-krát ročne formou rokovania najneskôr do konca februára nasledujúceho roka.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári a jeden exemplár bude zverejnený v zborovni.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Svinej dňa 10.01.2017



.....
Mgr. Matúš Bañas
predseda ZO OZ PŠaV



.....
Mgr. Richard Jurčišin
riaditeľ ZŠ s MŠ Svinia

Príloha 1

Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou Svinia, splnomocňuje týmto Mgr. Matúša Baňasa, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie.

Svinia 19.12.2016

za výbor ZO OZ


Mgr. Andrea Belcáková


Mgr. Lucia Olejárová

Splnomocnenie prijímam:

Svinia 19.12.2016


Mgr. Matúš Baňas