

Kolektívna zmluva na rok 2019

uzatvorená dňa 01.01.2019 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Školská 1, Ľubica, IČO: 36153923, zastúpenou p. Mgr. Annou Andrášovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods.2 a článku 6 ods.10 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 17.12.2015 v prílohe č. 1, (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Ľubici, Školská 1, IČO: 36158984, zastúpenou p. PaedDr. Annou Fedorovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 6 ods. 1 stanov odborovej organizácie.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 ods. 2 a článku 6 ods.10 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 17.12.2015, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedníčku odborovej organizácie pani Mgr. Annu Andrášovú. Splnomocnenie zo dňa 17.12.2015 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zriaďovacej listiny zo dňa 18.12.1997. Oprávnenie riaditeľky školy rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa skratka "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov - Zákonníka práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“. namiesto zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“, namiesto 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 skratka „KZVS“.

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle §§ 230 - 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3
Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. januára 2019 a skončí 31. decembra 2019, okrem rozpočtu z prílohy č. 2 o sociálnom fonde, ktorý je viazaný na rozpočet zamestnávateľa na 1 rok, preto sa jeho účinnosť skončí dňom 31. decembra 2019.

Článok 4
Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 8 a 15 a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a dva jej rovnopisy doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, pozvanie všetkých zamestnancov vykoná zamestnávateľ. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Nových zamestnancov, prijatých do pracovného pomeru, oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

Článok 7 **Odstupné a odchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patri pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) jedného jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patri 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
 - a) jedného jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- d) štvornásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške **troch** funkčných plátov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške **dvoch** funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 8 **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení. (čl. II. ods. 6 KZVS).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume 2% z hrubého platu mesačne.

Článok 9 **Plátové podmienky**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie všetkých zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa základnej stupnice plátových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme s účinnosťou od 1. januára 2019, ktorí do 31.12.2018 boli odmeňovaní podľa prílohy č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom s remeselnou, manuálnou činnosťou a s prevahou duševnej práce, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v najvyššej plátovej tarife plátovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do plátového stupňa (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/ 2003 Z. z.).
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je rozdelená na dve alebo viac častí, príplátok 20,- € mesačne.

Článok 10 **Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ**

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku 2018 u zamestnávateľa ustanovuje 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, je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
2. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických a odborných zamestnancov o jeden týždeň a u ostatných zamestnancov o jeden týždeň nad rozsah stanovený ZP. – *to znamená, že pedagóg a odborný zamestnanec bude mať*

celkom 9 týždňov dovolenky a ekonomický, príp. prevádzkový zamestnanec, ktorý má menej ako 33 rokov bude mať 5 týždňov a ak má 33 a viac rokov, tak 6 týždňov dovolenky.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy
 - a) pri povinných lekárskech prehliadkach,
 - b) pri opatreniach proti prenosným chorobám,
 - c) pri darovaní krvi, aferézy a ďalších biologických materiálov, ako aj na čas potrebný na cestu k odberu a späť a na zotavenie po odbere
 - d) na činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchranej skupiny počas osobnej účasti na záchranej akcii,
 - e) na činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,
 - f) na činnosť svedka.
4. Vážnymi prekážkami na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ZP sú nepredvídané udalosti, pre ktoré nemohol zamestnanec vykonávať prácu. Za také zmluvné strany považujú hromadný výskyt a šírenie infekčných a iných chorôb u zamestnávateľa, živelné pohromy a nepriaznivé poveternostné vplyvy. Počas uvedených prekážok poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške **80%** jeho funkčného platu.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, po odpracovaní 1 roka.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60. rokov veku vo výške jeho funkčného platu, po odpracovaní 1 roka.
8. Zmluvné strany sa v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) ZP dohodli na dôvodoch ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky, vo vzťahu k výkonu práce zamestnancov s druhom práce
 - a) pedagogický asistent (§16 ods. 2 písm. a) a b) zák. č. 317/2009 Z. z. = asistent učiteľa a asistent vychovávateľa),
 - b) učiteľ náboženskej výchovy,
 - c) zamestnanec zamestnávaný na realizácii projektov.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 11

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, na dobu existencie odborovej organizácie, poskytnúť jej bezplatne, resp. na svoj náklad:

1. priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je štatutárnym orgánom ZO,
2. priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
3. priestory zamestnávateľa na zasadnutia odborových orgánov a vzdelávacie činnosti organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam, ku kolektívnemu vyjednávaniu a problematike BOZP, na oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou KZ, resp.

- jej dodatkov, na kolektívne vyjednávanie, sociálny dialóg, riešenie kolektívnych sporov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
4. možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržiavania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 5. možnosť používať hospodárne kopírovaciu techniku a tlačiareň vrátane príslušného kancelárskeho materiálu.
 6. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov odborovej organizácie, rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (OZ PŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO 15 dní v roku,
 - členovia výboru ZO 6 dní v roku,
 - členovia komisie BOZP a zástupcovia zamestnancov pre BOZP 6 dní v roku,
 - členovia ostatných orgánov ZO 4 dni v roku,
 - členovia orgánov OZ PŠaV 6 dní v roku.

(§ 240 ods.3 ZP)

Článok 12

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas **s náhradou platu v sume jeho funkčného platu** na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, **s náhradou platu v sume jeho funkčného platu, najmenej však**:
 - **predseda výboru ZO 15 dní v roku,**
 - **členovia výboru ZO 6 dní v roku,**
 - **členovia komisie BOZP a zástupcovia zamestnancov pre BOZP 6 dní v roku,**
 - **členovia ostatných orgánov ZO 6 dní v roku,**
 - **členovia orgánov OZ PŠaV 6 dní v roku.**Nevyhnutne potrebný čas na pracovné voľno s náhradou platu preukáže zamestnanec pozvánkou, potvrdením o účasti, lekársnym potvrdením, potvrdením o úhrade účastníckeho poplatku a pod.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 13

Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) zabezpečiť zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom; povinnosťou zamestnanca je podrobiť sa tejto lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci (§30 ods.16 zákona 355/2007 Z. z.),
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem,

- c) zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning, zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov,
- d) vyplatiť náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu. (§ 8 ods.1 zákona 462/2003 Z. z.)

Článok 14

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Odborová organizácia zabezpečí, v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie rekreačných pobytov v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad poskytne príspevok na rekreácie pre zamestnancov – členov OZ PŠaV a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 15

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle § 152 ZP, zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ak títo na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie najmä 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. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo vlastnom zariadení v sume 1,86 €, zamestnanec uhrádza 0,56 € a príspevok zo SF je 0,56 € (z celkovej ceny jedla 2,92 €).
4. V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali viac ako štyri hodiny, prostredníctvom stravovacích poukážok v hodnote najmenej 3,60 €/1 ks s tým, že zamestnávateľ prispeje 2,19 € z hodnoty stravovacej poukážky, zamestnanec uhradí 0,75 € a príspevok zo SF je 0,56 €.
5. Zamestnávateľ poskytne stravovanie počas dočasnej práceneschopnosti (prvý deň), alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci a to aj prostredníctvom odnášky stravy zamestnancovi ním (zamestnancom) poverenou osobou v prenosných nádobách zamestnanca.
6. V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento finančný príspevok v sume uvedenej v ods. 3 a 4.
7. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie aj pre zamestnancov, ktorých zamestnáva na dohody, ak o to požiadajú, za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP

Štvrtá časť
Sociálny fond

Článok 16
Tvorba sociálneho fondu

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na každý rok je 1,5% z objemu zúčtovaných hrubých plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny rok.

Článok 17
Použitie fondu

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595 /2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

Piata časť

Článok 18
Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
3. Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
5. Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a u predsedu odborovej organizácie.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Ľubici dňa 01. 01. 2019

Mgr. Anna Andrášová
predsedníčka ZO OZ

PaedDr. Anna Fedorová
riaditeľka Základnej školy

SPLNOMOCNENIE

Základná organizácia OZ PŠ a V na Slovensku pri Základnej škole, Školská 1, Ľubica splnomocňuje podľa uznesenia zo dňa 17.12.2015 týmto Výbor ZO OZ PŠaV, aby:

- zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2019 a súvisiacich dodatkov,
- aby v prípade potreby využil ustanovenie § 230 ods. 3) ZP a prizval si 1 – 2 odborníkov OZ PŠaV na kolektívne vyjednávanie.

ZO OZ PŠaV splnomocňuje predsedu základnej organizácie p. Mgr. Annu Andrášovú na:

- podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2019 a súvisiacich dodatkov, v mene našej základnej organizácie,
- určenie náhradníka, resp. náhradníkov za člena, resp. členov Výboru ZO OZ PŠaV, ktorí sa z akýchkoľvek dôvodov nezúčastnia predmetných rokovaní, spomedzi ďalších členov ZO OZ PŠaV.

.....
ZO OZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, pravidlá na použitie, podmienky čerpania, rozpočet a pravidlá hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF), v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v pôsobnosti zamestnávateľa. Jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov.
2. Tieto zásady sa môžu v priebehu roka meniť a dopĺňať vo forme dodatku ku KZ. Sú neoddeliteľnou súčasťou KZ, preto aj ich platnosť trvá rovnako do 31. decembra 2019.
3. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnancov zamestnávateľa a bývalým zamestnancom, ktorí odišli od neho do dôchodku, vo veciach upravených v týchto zásadách.
4. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
5. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po vzájomnom odsúhlasení zamestnávateľa a odborovej organizácie.
6. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho roka.
7. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 najneskôr v deň dohodnutý na výplatu platu vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeldu. Zúčtovanie povinného prídeldu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka.
8. Zamestnávateľ je povinný vopred odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
9. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa (ekonóm) a predseda odborovej organizácie.

Článok 2 Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcej tvorbe SF:

- a) povinným prídeldom, vo výške 1% podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF a
- b) ďalším dohodnutým prídeldom, vo výške 0,5% podľa § 3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona o SF zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- c) z ďalších zdrojov, ktorými sú:
 - zostatok SF z predchádzajúceho roku vedený na osobitnom účte zamestnávateľa,
 - splátky návratných sociálnych výpomocí,
 - dary a dotácie.

Článok 3 Pravidlá na použitie a čerpanie sociálneho fondu

a) Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden obed vo výške 0,56 €.

b) Doprava do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ poskytne 2x ročne v mesiacoch jún a december jednorazový príspevok vo výške 16,- € na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí denne dochádzajú do zamestnania, s podmienkou, že ich cestovné výdavky s výnimkou MHD sú najmenej 25,- € mesačne.
2. Príspevok dochádzajúcemu zamestnancovi zamestnávateľ prizná na základe jeho trvalého bydliska, ceny cestovného verejným dopravným prostriedkom podľa cestovného poriadku, resp. príslušného cenníka bez preukazovania sa cestovnými lístkami.
3. Ku vyúčtovaniu príspevkov bude založený aktuálny zoznam dochádzajúcich zamestnancov s miestom trvalého bydliska, cenou dvojsmerného cestovného na 1 deň na cestu do a zo zamestnania a prípadne aj počet pracovných dní v príslušnom mesiaci.

c) Sociálna výpomoc nenávratná

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

1. Pri zvlášť závažných ochoreniach alebo ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením zamestnanca, alebo rodinného príslušníka – dieťa, manžel (onkologické ochorenia, srdcovo-cievne, ľadvinové a ďalšie) alebo na nákup liekov pri zvlášť závažných ochoreniach alebo ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením zamestnanca, alebo rodinného príslušníka do výšky 100,- € podľa individuálneho posúdenia jedenkrát ročne. Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Prílohy:

- potvrdenie odborného lekára o závažnom ochorení,
- potvrdenie odborného lekára, preukazujúce odporúčanie liekov,
- potvrdenie o nákupe liekov.

2. Pri dlhodobej PN – v trvaní viac ako 2 mesiace:
 - v trvaní od 2-6 mesiacov: do výšky 50,- €,
 - v trvaní od 6 mesiacov do 1roka: do výšky 70,- €,
 - v trvaní viac ako 1 rok: do výšky 100,- €.

Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Príspevok sa zamestnancovi vypláti po ukončení PN. **Zamestnanec je povinný predložiť žiadosť o príspevok do jedného mesiaca po ukončení PN.**

Prílohy: potvrdenie o dĺžke trvania PN

3. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma, požiar, výbuch plynu) do výšky 500,-€. Konkrétnu výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Prílohy:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

4. Pri úmrtí manžela/manželky vo výške:
 - pri 0 – 1 nezaopatrenom dieťati: 200,- €,
 - pri 2 nezaopatrených deťoch: 300,- €,
 - pri 3 a viac nezaopatrených deťoch: 400,- €.

Prílohy: úmrtný list

5. Pri úmrtí zamestnanca poskytne zamestnávateľ sociálnu výpomoc pozostalým (manželovi, druhovi alebo nezaopatreným deťom) podľa individuálneho posúdenia finančnej situácie v rodine, najmenej vo výške 200,-€.

Prílohy: úmrtný list

6. V mimoriadne ťaživej nezavinenej finančnej situácii v rodine do výšky 200,- €, podľa individuálneho posúdenia.

Prílohy: doklady, preukazujúce mimoriadne ťaživú finančnú situáciu v rodine.

d) Sociálna výpomoc návratná

1. Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 100,- €. Zamestnanec predkladá žiadosť výboru odborovej organizácie. Výbor odborovej organizácie žiadosť prerokuje a so svojim vyjadrením ju postúpi na vyjadrenie a prípadnú realizáciu zamestnávateľovi. Realizácia si vyžaduje predchádzajúci súhlas obidvoch zmluvných strán.
2. Žiadosť o poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci si zamestnanec môže podať dvakrát ročne, vždy k 15. aprílu a k 15. októbru daného roka.
3. Zamestnancovi môže byť poskytnutá návratná sociálna výpomoc jedenkrát za 24 mesiacov, a to v prípade, že má uhradené všetky pozdĺžnosti voči SF. V odôvodnených prípadoch, pri zvlášť závažných, písomne doložených dôvodoch sa zamestnancovi môže poskytnúť návratná sociálna výpomoc aj pri nesplnení hore uvedených podmienok. O opodstatnenosti takejto žiadosti musí kladne rozhodnúť výbor odborovej organizácie aj zamestnávateľ.
4. Pri rozviazaní pracovného pomeru je zamestnanec povinný vrátiť sociálnu návratnú výpomoc najneskôr do 2 mesiacov. Dohodu o splátkach uzavrie zamestnávateľ.
5. Najnižšia čiastka na splácanie poskytnutej sociálnej výpomoci je vo výške 25,- €.
6. Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci alebo jej časti je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom, po dohode s odborovou organizáciou.

e) Dary

1. Zamestnávateľ poskytne zo SF zamestnancom finančný dar za získanie Jánskeho plakety vo výške:
zlatá – 80 €,
strieborná – 60 €,
bronzová – 30 €.
2. Zamestnávateľ poskytne zo SF zamestnancovi finančný dar pri príležitosti životného alebo pracovného jubilea nasledovne:
 - životné jubileum 50 rokov vo výške 50,- €,
 - životné jubileum 60 rokov vo výške 50,- €,
 - za záchranu života vo výške 50,- €,
 - na zakúpenie kvetov pri úmrtí zamestnanca či bývalého zamestnanca, ktorý odišiel zo ZŠ Ľubica do dôchodku vo výške 20,- €,
3. Pri prvom odchode do dôchodku vo výške 50,- €.

f) Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

1. Zamestnávateľ poskytne zo SF príspevok na spoločenské posedenie kolektívu zamestnancov (Deň učiteľov, vianočné posedenie a pod.) Príspevok sa môže použiť len na úhradu stravy, nealkoholických nápojov, dopravy alebo prenájom miestnosti.
2. Zo SF sa poskytne príspevok na poznávaco–vzdelávacie zájazdy, organizované zamestnávateľom alebo OZ PŠaV.

3. Po predchádzajúcej vzájomnej dohode zmluvných strán sa príspevok môže poskytnúť aj na iné vzdelávacie a kultúrno–spoločenské aktivity organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť 01.01.2019, ich účinnosť končí rovnako ako účinnosť KZ .

Článok 4 **Rozpočet sociálneho fondu na rok 2019**

1. Predpokladané príjmy sociálneho fondu na rok 2019:

a/ tvorba vo výške 1,5%	7 394,- €
c/ zostatok k 31.12.2018	1 490,06 €
d/ splátky sociálnych návratných výpomocí	0,- €

Príjmy spolu:

8 884,06 €

2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2019:

a/ príspevok na stravovanie	4 200,- €
b/ doprava do zamestnania a späť	200,- €
b/ sociálna výpomoc nenávratná,- €
c/ sociálna výpomoc návratná,- €
d/ dary	100,- €
e/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	4 384,06 €

Výdavky spolu:

8 884,06 €

V Ľubici dňa 01. 01. 2019

.....
predsedníčka odborovej organizácie

.....
riaditeľka školy

