V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov Strednej odbornej školy automobilovej Trnava

zmluvné strany:

STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA AUTOMOBILOVÁ,
COBURGOVA 7859/39, 917 02 TRNAVA
v zastúpení: **Ing. Jozefom Ormandym – riaditeľom**

a

ZO OZ PŠaV na Slovensku
pri Strednej odbornej škole automobilovej v Trnave,
Coburgova 7859/39, 917 02 Trnava
v zastúpení: **Mgr. Jozefom Fatranským - predsedom**

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Stredná odborná škola automobilová
Coburgova 7859/39, Trnava
Dátum: 2. 1. 2016 Podacie číslo: 410/2016
postupujem
pracovníkovi .....
na vybavenie - vyjadrenie
na vedomie - na pripomienky
na spracovanie návrhu
na založenie - Termín:
Prílohy: Číslo spisu: 949/2016

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.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu vyplývajúcu zo zriaďovacej listiny zo dňa 1.7.2002, vydanej Trnavským samosprávnym krajom.
3. Na účely tejto KZ sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa „zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ", namiesto Zákonník práce skratka „ZP".

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

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 vyplýva z 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 v znení neskorších predpisov.

2. KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

3. KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o pracovnej činnosti.

4. KZ ja platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť začína dňom 1.1.2016 a skončí dňom 31.12.2021. Účinnosť článkov, ktoré sa viažu na KZ vyššieho stupňa a na rozpočet sú platné vždy pre príslušný kalendárny rok.

Článok 4
Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môže meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ 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, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 5
Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany.
   O oboznámení s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej súčasťou bude priložená prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

3. Novoprijímaných zamestnancov 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 KZ

Článok 7
Odmeny za životné jubileum

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu .

Článok 8
Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca .

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobný účet zamestnanca, ktorý si zriadil v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat na účet pripísaný najneskôr v deň výplaty podľa ods.1.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

Článok 9
Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými ukončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo písm. b/ ZP odstupné:

   a) v sume zvýšenej o jeden funkčný plat nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a ods. 2 zákonníka práce, ak pracovný pomer zamestnanca trval <u>menej ako päť rokov,</u>

   b) v sume zvýšenej o jeden funkčný plat nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a ods. 2 zákonníka práce, ak pracovný pomer zamestnanca trval <u>viac ako päť rokov,</u>

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým ukončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písmeno a/ ZP a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa, odstupné vo výške uvedenej v písmene a/.

   Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

3. Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume zvýšenej o jeden funkčný plat nad rozsah ustanovený v zákonníku práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

4. Pri prvom skončení pracovného pomeru patrí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v zákonníku práce vo výške jedného funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 10
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnancovi na doplnkové dôchodkové poistenie počas roku 2016 je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnanca.

Článok 11
Pracovný čas a dovolenka na zotavenie

1. Týždenný pracovný čas pedagogických i nepedagogických zamestnancov je 37,5 hodiny. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je týždenný pracovný čas 36 a ¼ hodiny.

2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka učiteľov, vrátane riaditeľov škôl, zástupcov riaditeľa a majstrov odbornej výchovy je deväť týždňov v kalendárnom roku .

Článok 12
Pracovný pomer na dobu určitú

1. V súlade so Zákonom č. 311/~~2011~~ 2001 Zákonníka práce v znení neskorších zmien a doplnkov zmluvné strany sa dohodli na ďalšom predĺžení alebo opätovnom dohodnutí pracovného pomeru na dobu určitú v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) pri výkone nasledovnej pracovnej činnosti:

2. Činnosť, ktorá sa prevádzkuje v Autoškole SOŠA Trnava, prevádzkovanej v podnikateľskej činnosti organizácie (inštruktor autoškoly):
   - **vykonávanie praktických cvičných jázd so žiakmi autoškoly,**
   - **vedenie evidencie plánovaných jázd u žiakov autoškoly vo vozovom zošite u zvereného vozidla,**
   - **starostlivosť o zverené vozidlo.**

   Odborný garant:
   - **dozor nad úrovňou a priebehom odborných školení organizovaných SOŠA Trnava**

2. Služba na vrátnici:
   - **kontrola príchodov a odchodov osôb a príjazdov a odjazdov vozidiel s prípadnou kontrolou batožín a vozidiel, vydávanie kľúčov**
   - **dozor v objektoch alebo zariadeniach**
   - **uvádzačská práca, podávanie informácií**
   - **spájanie vonkajších telefonických hovorov na vnútorné telefónne linky**

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým 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 14
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:
   - priestory pre činnosť odborovej organizácie,
   - telefónnu / faxovú/ linku, počítač na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
   - priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie predsedovi výboru základnej odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu potrebnom na účasť pri zastupovaní odborovej organizácie zamestnancov na jednaniach, zasadnutiach a školeniach. Zamestnávateľ má právo kontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý je tajomníkom odborovej organizácie, pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 4 hodín mesačne na výkon činnosti spojených s funkciou v odborovej organizácii, o čom bude vedená evidencia.

Článok 15
Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať prostredníctvom zástupcov zamestnancov kontrolu stavu BOZP u zamestnávateľa.

2. Odborová organizácia bude v súlade s § 149 ZP :

a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce,

b) pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa,
c) kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými prostriedkami,
d) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy,
e) zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania,
f) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
g) zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 16
Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca vyplývajúce zo zákona v zmysle vypracovaného systému lekárskych preventívnych prehliadok na svoje náklady,

b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami, stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 17
Sociálny fond

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelom vo výške 1%

zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnanom na výplatu za kalendárny rok.

Čerpanie sociálneho fondu bude po vzájomnej dohode zmluvných strán aktualizované dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

Štvrtá časť

Článok 18
Všeobecné ustanovenia

Pri tvorbe tejto kolektívnej zmluvy boli použité nasledovné legislatívne normy a metodické usmernenia:

- zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- zákon č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992/Zb. o daniach z príjmu v znení neskorších predpisov
- zákon 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
- zákon č.83/1990 Zb. o združovaní občanov
- zákon č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
- zákon č.317/2009 Zb. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Metodické usmernenie pre uzatváranie a obsahové zameranie kolektívnych zmlúv na rok 2015

Článok 19
Záverečné ustanovenia

1. Plnenia kolektívnej zmluvy budú vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy rokovať najneskôr do 30 dní od jeho doručenia.

2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Trnave dňa : 31.12.2015

Za základnú odborovú organizáciu:

73 - 2104 - 002
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Stredná odborná škola automobilová
Coburgova 7859/39, 917 02 Trnava

.....

Mgr. Jozef Fatranský
predseda ZO OZ PŠaV na Slovensku
pri SOŠA Trnava

Za zamestnávateľa:

Stredná odborná škola automobilová
Coburgova 7859/39, 917 02 Trnava
IČO:17053676, DIČ:2021134049

.....

Ing. Jozef Ormandy
riaditeľ SOŠA Trnava