Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 28.02. 2017 medzi zmluvnými stranami:

1. Základnou školou s materskou školou so sídlom v Poprade, Komenského ulica 587/15, IČO 37876911, zastúpenou Mgr. Jarmilou Cervovou, riaditeľkou školy

a

2. Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Komenského ulica 587/15, 058 01 Poprad, IČO 36154008, zastúpenou Mgr. Evou Neupaverovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy čl.3 ods.5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 9. januára 2017.

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona 83/ 1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
   Oprávnenie zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 09. januára 2017 ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán , splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Evu Neupaverovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 9. januára 2017 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou PMD 332/2002 zo dňa 1. júla 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „ zmluvné strany “, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „ KZ “, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ ZP “, namiesto označenia Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2017 skratka „KD “.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa.

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231, 232 Zákonníka práce, ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že v budúcnosti, počas účinnosti tejto kolektívnej

zmluvy, nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3
Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne pracovné vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Určuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovno-právnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

3. KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom 1. marca 2017 a končí najneskôr dňom 31. marca 2018, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchylne.

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 „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 na rok 2017. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto 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 v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi základnej odborovej organizácie (ďalej len ZO OZ) v lehote 15 dní od jej podpísania.

2. ZO OZ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda

ZO OZ s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

3. Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru zamestnávateľ oboznámi s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Odstupné a odchodné, individuálne práva zamestnancov z KZ

1. Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení (ak nejde o zamestnanca, ktorému odstupné neprislúcha v zmysle § 63 ods.1 písm. a) , b) a c) ZP) v zmysle čl. II. ods. 4 KD, právny nárok na odstupné, a to vo výške ako je ďalej uvedené v ods. 3 tohto článku.

2. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby (§62, ods. 8 ZP).

3. a) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) ZP odstupné nad ustanovený rozsah podľa §76 ods. 1a 2 ZP, a to vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby.

   b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods.1 písm. a) ZP a ktorí budú vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa alebo jeho časti, vyplatí odstupné vo výške jedného funkčného platu (bod II. ods.4 KD) nad ustanovený rozsah podľa §76 ods. 1 a 2 ZP.

4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi po splnení zákonných podmienok odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1a 2 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca (čl. II ods. 5 KD).

5. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

6. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o započte odpracovaných rokov a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u tohoto zamestnávateľa.

Článok 8
Vzájomné práva a záväzky

1. Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými právnymi normami, touto KZ a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2017.

2. Oprávneným odborovým orgánom pre kolektívne vyjednávanie a uzatváranie KZ v zmysle zákona č.2/1991 je Výbor ZO, zastúpený predsedom ZO.

3. ZO OZ v rámci svojej pôsobnosti je oprávneným účastníkom pri tvorbe interných predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a zárobkové podmienky zamestnancov. Znenie takýchto dokumentov bude v primeranom časovom predstihu vzájomne prerokované a prihliadnuté k oprávneným pripomienkam a požiadavkám ZO OZ. ZO OZ môže v uvedených prípadoch predkladať aj vlastné návrhy, podnety, varianty riešenia.

4. Obe zmluvné strany si budú vymieňať všetky dôležité informácie a materiály, predovšetkým z MŠVVaŠ SR, MV SR, MPSVR SR, MF SR, ObÚ Prešov a OZPŠaV, ktoré súvisia so soc. partnerstvom. Rovnako preberajú úlohy z uzavretých dohôd medzi jednotlivými ministerstvami na jednej strane a OZ PŠaV na strane druhej.

5. Zmluvné strany sa vzájomne zaväzujú, že si poskytnú bez vyzvania návrhy i konečné znenia zásadných predpisov, odporúčaní, metodických usmernení, obežníkov a pod. určené zamestnancom ZŠ s MŠ i vedeniu v oblastiach spoločného záujmu.

6. Zmluvné strany budú vzájomne vysielať svojich oprávnených zástupcov na rokovania svojich orgánov tak, aby vzájomná informovanosť bola zabezpečená na požadovanej úrovni a mohli sa vyjadrovať k záležitostiam, na ktorých sa budú podieľať. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú o spôsobe postupu.

V nadväznosti na uvedené vzájomne zabezpečia účasť najmä na:
- interných gremiálnych poradách riaditeľky (vedenia) ZŠ s MŠ na Komenského ulici 587/15 v Poprade v nevyhnutných prípadoch (týkajúcich sa spoločných záujmov),
- komisiách škodovej, BOZP, mzdovej, prípadne ďalších, ktoré sa týkajú spoločných záujmov,
- rokovaniach odborových orgánov podľa obsahu prerokovávanej problematiky.

7. Zamestnávateľ bude najneskôr 10 dní po tom, ako sa o týchto otázkach dozvedel, písomne informovať a konzultovať s odborovými orgánmi najmä o:
   - zásadných otázkach rozvoja zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
   - ekonomických, organizačných a racionalizačných opatreniach (§ 237 ods. 2 písm. c) a d) ZP),
   - plánoch a rozpočtoch (ich návrhoch a 4x ročne o ich plnení – plány práce, mzdové prostriedky, počet zamestnancov, prípadne iné ukazovatele podľa uváženia) a prijatých opatreniach,
   - v ostatných závažných otázkach spoločného záujmu, týkajúcich sa záujmu kolektívu a jednotlivcov, podľa konkrétnych podmienok.

8. Pre členstvo a činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor, sa nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzovať postihy, ani iné nepriaznivé, či protizákonné dôsledky, resp. opatrenia.

9. Zamestnávateľ súhlasí s tým, aby sa raz štvrťročne organizovalo rokovanie Rady ZO OZ v dopoludňajších hodinách, kde sa zúčastnia pozvaní členovia výboru ZO OZ pri ZŠ s MŠ na Komenského ulici 587/15 v Poprade.

Článok 9
Platové podmienky, odmeňovanie a doplnkové dôchodkové poistenie (DDP)

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa Zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch, mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠVVaŠ SR.

2. 1-krát štvrťročne zmluvné strany prehodnotia stav mzdových prostriedkov a dohodnú použitie nadtarifných zložiek – odmien a osobných príplatkov.

3. Riaditeľ školy v spolupráci so ZO vypracujú kritériá na poskytovanie stimulačných zložiek platu, t.j. osobných príplatkov a odmien za splnenie mimoriadnych pracovných úloh na príslušný školský rok. Tieto budú tvoriť neoddeliteľnú súčasť KZ.

4. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2017 v sume 2,0 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov, ktorí o DDP požiadali (čl. II. ods. 6 KD) a majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, nie však z položky na osobné príplatky a odmeny.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na dôchodkové doplnkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení miery vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov dodržiavať nariadenie vlády SR č. 422/2009 v platnom znení o rozsahu vyučovacej činnosti učiteľov a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov (zákon č.317/2009 Z.z.).

7. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do jednej z platových tried, v ktorej je podľa katalógu pracovných činností zaradená pracovná činnosť, ktorej výkon sa od neho vyžaduje.

8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do jednotlivých kategórií mesačne v závislosti od odpracovaných hodín.

Článok 10
Vývoj platov

1. Východiskovou základňou pre vývoj platov na príslušný kalendárny rok je dosiahnutá úroveň za predchádzajúce obdobie (kalendárny rok).

2. Platový vývoj zabezpečuje zamestnávateľ využitím limitov mzdových prostriedkov rozpísaných mestským úradom v Poprade.

3. Stupnice platových taríf sa zvýšia podľa bodu čl. II ods. 3 KD, a to na základe výsledkov vyjednávania medzi zástupcami poverenými vládou a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov v súlade s §3 písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 11
Osobné a osobitné príplatky a náhrada za pohotovosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom osobný príplatok, ak to umožňuje dostatok mzdových prostriedkov, určený na základe vopred stanovených kritérií.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom:
   a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok za špecializovanú činnosť v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,
   b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 % (§13 b) ods.1 OVZ),
   c) za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
   d) za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24% (§13 b) ods.2 OVZ).

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom kreditový príplatok podľa § 14 OVZ a vnútornej smernice pre vyplácanie kreditového príplatku.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate platu za mesiac november, resp. december, upraviť výšku osobných príplatkov a odmien za splnenie mimoriadnych úloh zamestnancom tak, aby po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december 2017 vyčerpali, podľa aktuálnych možností, celý ročný mzdový fond.

Článok 12
Príplatok za prácu v sobotu, nedeľu a vo sviatok. Práca nadčas.

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

2. Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu príplatok vo výške 30% hodinovej sadzby funkčného platu (§ 17 OVZ).

3. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu (§ 18 OVZ).

4. Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce nadčas príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu , v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 OVZ.

5. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu v noci, sobotu, nedeľu, alebo vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna, v tomto prípade príplatok podľa ods.1, 2 a 3 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce, patrí zamestnancovi príplatok podľa ods.1, 2 a 3. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat (§ 18 ods.2 OVZ).

6. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat, sviatok sa považuje za odpracovaný deň (§ 18 ods.3 OVZ).

7. Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien (§ 18 ods.4 OVZ).

8. Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas (§ 19 ods.3 OVZ).

9. Ostatní vedúci zamestnanci majú prípadnú prácu nadčas zohľadnenú v príplatku za riadenie a v OP (§ 121 ods.2 ZP).

Článok 13
Príplatok za riadenie

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na príplatku za riadenie v závislosti od náročnosti riadiacej práce a stupňa riadenia, podľa jednotlivých stupňov riadenia u zamestnávateľa podľa § 8 OVZ a prílohy č. 6 OVZ pre nasledujúcich zamestnancov:

- zástupkyne riaditeľa školy
- vedúce ŠJ .

2. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

3. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého

dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Článok 14
Odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku:
   a) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako jeden kalendárny rok vo výške 30% z jeho funkčného platu,
   b) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako jeden kalendárny rok ale menej ako päť kalendárnych rokov vo výške 50% z jeho funkčného platu,
   c) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako päť kalendárnych rokov vo výške jeho jedného funkčného platu.

2. Návrh na vyplatenie odmeny podľa ods. 1 písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 15
Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej povinnosti pedagogických zamestnancov podľa Nariadenia vlády SR č. 422/2009 v platnom znení a pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do 6 mesiacov od doby, kedy na náhradné voľno vznikol nárok, prípadne v inom dohodnutom čase. Pedagogickí zamestnanci budú, po dohode, čerpať náhradné voľno hlavne v čase vedľajších a hlavných prázdnin. Na písomnú žiadosť zamestnanca je možné odzastupované hodiny preplatiť v prípade, že zamestnanec má pokryté hodiny potrebné na dni vedľajších prázdnin.

2. V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska, v súlade s platným pracovným poriadkom organizácie.

3. Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok dosiahnutý plat zvýšený o 100 % priemerného hodinového zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna, vtedy mu toto zvýšenie neprislúcha.

4. Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti plat v zmysle platných predpisov (§ 19 a) OVZ).

Článok 16
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

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

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch, podľa vlastného výberu. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat len na jeden účet zamestnanca.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca, ktorú prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č.ú. SK32 0200 0000 0000 7863 7562 vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci.

4. Odborová organizácia 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 17
Povinnosti zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ poskytuje Výboru ZO kópiu rozpočtu školy na príslušný kalendárny rok, vrátane jeho zmien, doplnkov a ekonomických rozborov jeho plnenia – do 7 dní po vypracovaní.

2. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2017 ako aj o jeho zmenách.

3. Zamestnávateľ bude pravidelne zverejňovať hospodárske a štatistické výkazy a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

4. Zamestnávateľ zabezpečí v závere mesiaca prehľad odzastupovaných hodín a na požiadanie zamestnanca ho predloží konkrétnemu zamestnancovi k nahliadnutiu (zamestnanci môžu požiadať o preukázanie odzastupovaných hodín a hodín práce nadčas len svojej vlastnej osoby).

Článok 18
Zamestnanosť

1. Zamestnávateľ bude Výbor ZO OZ 30 dní vopred informovať o zámeroch vytvorenia nových pracovných miest, osobitne o akú pracovnú činnosť sa jedná a o dobe trvania pracovného pomeru.

2. Ak dôjde k uvoľneniu alebo vytvoreniu pracovných miest, zamestnávateľ ich ponúkne svojim doterajším zamestnancom vo výpovednej lehote a svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú nezamestnaní a s ktorými bol ukončení pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien, ak si podali predmetnú žiadosť.

3. Zamestnávateľ zaručí dodržiavanie zásad rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnancov a profesie podľa morálnej a odbornej spôsobilosti a zamedzí opatreniam akejkoľvek diskriminačnej povahy v zamestnaní.

4. Zamestnávateľ bude písomne informovať Výbor ZO OZ, **najmenej 1 mesiac** pred realizáciou, o vlastných organizačných alebo racionalizačných zmenách – opatreniach, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľňovaní zo zamestnania, alebo preradení na inú prácu. Komplexné opatrenia uvedeného typu z podnetu MŠVVaŠ SR a iných vonkajších vplyvov písomne oznámi bez zbytočných prieťahov Výboru ZO OZ.

5. V nadväznosti na predchádzajúci bod zamestnávateľ zároveň najmenej 1 mesiac a vo výnimočných prípadoch v kratšej dobe vopred prerokuje s Výborom ZO OZ opatrenia, ktoré umožnia predísť alebo obmedziť uvoľňovaniu zamestnancov, prípadne zmierniť nepriaznivé následky pre nich. Riaditeľ školy bude spolu s Výborom ZO OZ, rovnakým spôsobom informovať zamestnancov na pracoviskách, ktorých sa bude týkať uvoľňovanie. Na základe výsledkov prerokovaní príjme opatrenia, aby čo najviac dotknutých zamestnancov umiestnil v inom vhodnom zamestnaní zamestnávateľa.

6. Pri organizačných zmenách bude zamestnávateľ uvoľňovať nekvalifikovaných zamestnancov a zamestnancov v dôchodkovom veku.

7. Pri výpovediach z organizačných zmien bude zamestnávateľ brať do úvahy sociálne pomery zamestnanca. Za zhoršené sociálne pomery sa považuje ak zamestnanec:
   - je živiteľom rodiny,
   - má nezaopatrené deti,
   - má nezamestnaného partnera, resp. dlhodobo chorého,
   - je vo veku 5 rokov a menej pred nadobudnutím starobného dôchodku,
   - má zhoršený zdravotný stav.

8. Zamestnávateľ nedá výpoveď obidvom manželom, ktorí sú v pracovnom pomere so zamestnávateľskou organizáciou, z dôvodu organizačných zmien.

9. Pred podaním výpovede zamestnancovi z pracovného pomeru predloží zamestnávateľ zdôvodnený návrh na prerokovanie príslušnému odborovému orgánu. Výbor ZO OZ návrh prerokuje na svojom zasadnutí a k predloženému návrhu do **10 dní** podá zamestnávateľovi uznesenie o prerokovaní.

Článok 19
Pracovno-právne vzťahy

1. Zamestnávateľ bude považovať veci vyplývajúce z tejto KZ a všeobecných pracovno-právnych predpisov za odsúhlasené, prerokované až vtedy, keď mu bude doručené písomné stanovisko príslušného odborového orgánu.

2. ZO OZ v záujme dodržiavania zákonnosti a obmedzenia zbytočných sporov vykoná 2-krát ročne kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a predpisov BOZP, pričom uplatní §149 ZP a Metodické usmernenie MPSVaR SR.

3. Zamestnávateľ umožní funkcionárom Rady ZO vstup do školy bez narušenia vyučovacieho procesu na vykonávanie kontrol z predchádzajúceho bodu ako aj za účelom plnenia úloh z odborárskej činnosti a z podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľa, a to na základe písomného poverenia Rady ZO OZ PŠaV.

4. Zamestnávateľ umožní Výboru ZO OZ ako aj Výboru Rady ZO priamu účasť pri prerokovaní sťažností, resp. šetrení kontrolných orgánov zamestnávateľa na jednotlivých jeho pracoviskách, a to na požiadanie kontrolovaného zamestnanca.

5. Pre účely pracovnoprávnych a partnerských vzťahov sa za členov príslušných odborových orgánov, ktorí počas svojho funkčného obdobia spolurozhodujú so zamestnávateľom, považujú všetci členovia Výboru ZO OZ.

6. Zamestnávateľ poskytne 2-krát ročne na požiadanie Výboru ZO OZ informácie súvisiace s počtom pracovníkov, ich kvalifikačnou štruktúrou, ďalej s počtom zamestnancov, s ktorými bol rozviazaný pracovný pomer a z akých dôvodov. Ďalej na požiadanie povereného odborového funkcionára Výboru ZO OZ poskytne údaje potrebné ku kolektívnemu vyjednávaniu, k hodnoteniu plnenia KZ, ku každej súčinnosti, ktorú určuje ZP a ďalšie platné právne normy (viď Metodické usmernenie MŠVVaŠ SR, MPSVaR a OZ PŠaV).

7. Podľa ZP z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa poskytne zamestnancom na nevyhnutne potrebný čas v prípade karantény, epidémie a uzavretia školy na základe rozhodnutia okresného hygienika resp. odboru školstva pracovné voľno s nárokom na mzdu. V ostatných prípadoch sa zamestnávateľ a ZO OZ dohodnú na spoločnom postupe.

8. Zamestnávateľ **môže** poskytnúť zamestnancom, ktorí o to požiadajú, po prerokovaní s riaditeľom školy a Výborom ZO OZ neplatené voľno , najviac však na 3 mesiace v školskom roku s tým, že si zamestnanci vopred zaplatia poplatky a odvody v súlade s platnou legislatívou za príslušné obdobie. Uprednostní pritom nasledovné dôvody- zvyšovanie odborného rastu, zdravotné a sociálne dôvody.

9. Zmluvné strany sa zaväzujú neodkladne informovať o zdrojoch a príčinách sociálneho napätia, neodkladne o nich spolu rokovať v duchu sociálneho dialógu so snahou dosiahnutia prijateľných riešení.

10. Zamestnávateľ bude menovať člena Výboru ZO OZ do svojich komisií, ktoré sa zaoberajú otázkami spoločného záujmu. U niektorých je odborom daná zákonná alebo partnerská súčinnosť.

11. S cieľom udržania žiadúcej kvality výchovno - vzdelávacieho procesu bude zamestnávateľ prijímať do pracovného pomeru prednostne zamestnancov s pedagogickým vzdelaním.

12. V ŠJ bude zabezpečené stravovanie počas športových súťaží, výmenných pobytov, školení,... na základe schválenia riaditeľkou školy. Zamestnancom ŠJ bude za vykonanú prácu nadčas pri takejto akcii udelené náhradné voľno – za 1 odpracovanú hodinu nadčas jedna hodina náhradného voľna.

TRETIA ČASŤ
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 20
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ ako obdobie sociálneho mieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok alebo výluku v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ak nedôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 21
Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku, tak že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 330,- EUR . Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. ZO OZ smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 22
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť alebo námet v prvej inštitúcii, na úrovni zamestnávateľa, resp. v ZO OZ, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona č. 9/2010 Z.z.

2. Sťažnosti alebo námety sa musia riadne evidovať, prešetriť. Na vybavenie sťažnosti má zamestnávateľ 60 pracovných dní; v zložitých prípadoch je možné lehotu na vybavenie sťažnosti predĺžiť o 30 pracovných dní (§ 13, ods. 1 zákona č. 9/2010 Z.z. v platnom znení).

3. Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania sťažnosti, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov, o čom bude vopred informovaný zo strany zamestnávateľa.

4. Ak nepríde k dohode medzi vedúcim zamestnancom na pracovisku a ZO OZ v riešení sporu, sťažnosti a pod., tak sa do 15 dní odstúpi na rokovanie zamestnávateľ – Rada ZO, prípadne zamestnávateľ – Výbor Rady.

5. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

6. Súhlas, prerokovanie, prejednanie a informovanie ZO OZ sa potvrdí pečiatkou a podpisom zástupcu ZO OZ podľa právomoci zo Štatútu Rady ZO.

Článok 23
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO OZ, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO OZ poskytnúť jej :
   - podľa potrieb telefónnu linku, internetové spojenie, osobný PC pripojený na tlačiareň, využiť zdarma kopírovací prístroj,
   - jednu miestnosť a jej vnútorné zariadenie, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán, a to v prípade dohody so správcom miestnosti,
   - priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
   - miestnosti na náklad zamestnávateľa za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, na účely oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia,
   - zaplatiť všetky prevádzkové náklady / energie, spojové poplatky a pod. / na náklad zamestnávateľa.

2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 2 dní všetkým členom odborovej organizácie na štúdium odborných materiálov a pripomienkovanie zákonov a legislatívnych zmien.

Článok 24
Náklady na kolektívne vyjednávanie

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanci – nečlenovia ZO OZ, budú prispievať na kolektívne vyjednávanie za účelom uzatvorenia KZ sumou 3,50 EUR za rok, pričom príspevok na kolektívne vyjednávanie sa uhrádza na osobitný účelový podúčet OZ. Použiť finančné prostriedky z tohoto podúčtu možno len na splnenie daňových povinností súvisiacich s príjmom týchto príspevkov, na krytie nákladov na kolektívne vyjednávanie a na riešenie kolektívnych sporov. Prostriedky nemožno použiť na mzdy a odmeňovanie funkcionárov odborov a zamestnancov. OZ môže čerpať prostriedky z tohoto podúčtu len po dohode so zamestnávateľom na vyššie uvedený účel. Bankové operácie podpisuje predseda odborovej organizácie. V rámci hodnotenia plnenia záväzkov z KZ odborová organizácia informuje písomne zamestnávateľa o čerpaní z osobitného účelového podúčtu.

Článok 25
Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
   a) informovať odborovú organizáciu:
      - o platovej neschopnosti zamestnávateľa (zákon č. 461/2003 Zb.z.) do 5 dní od jej vzniku,
      - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, o pracovných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov :
        a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
        b) o dôvode prechodu,
        c) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
      - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP),
      - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
      - pri hromadnom prepúšťaní o:
        a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
        b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať ,
        c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva ,
        d) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
        e) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať (§ 73 ods. 2 ZP),
      - o výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
      - o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa (§ 237 ods. 4 ZP),
      - o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa (§ 238 ods. 2 ZP),
      - o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2017, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách,

- o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbory, hospodárske a štatistické výkazy (P1-04),
- o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o výkone prác vo verejnom záujme č.552/2003 Zb.z. a nariadenia vlády SR č. 341/2004, ktorými sa ustanovujú katalógy pracovných činností,
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP) v znení neskorších predpisov.

b) vyžiadať si predchádzajúci súhlas ZO OZ alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch :
- vydanie predpisov a pravidiel BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom (členom výboru ZO OZ), na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 a 8 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie vrátane predĺženia (§91 ods. 2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6, 7, 8, 9 a 10 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek (§ 111 ods. 1 ZP),
- určenie hromadného čerpania dovoleniek (§ 111 ods. 2 ZP),
- určenie výplatného termínu (§ 130 ods. 2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§142 ods. 4 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancom stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
- vydanie a obsah pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č.552/2003 Zb.z.),
- vymedzenie okruhu pracovných činností, remeselných , manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce, do ktorých zamestnávateľ zaradí zamestnancov, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 zákona č.553/2003 Zb.z.),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití (zák. č.152/1994 Zb.z. o sociálnom fonde),
- vytvorenie a uzatvorenie KZ, úprava podmienok na určenie zložiek platu v KZ alebo vnútornom platovom predpise (§ 229-231 ZP).

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§29 ods. 2 ZP),
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- rozdelenie pracovného času tej istej zmeny (§ 90 ods. 6 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započítava do pracovného času (§ 90 ods.10 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku (§ 97 ods. 6,9 a12 ZP),

- zavádzanie zmien noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, prehlbovanie kvalifikácie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 EUR (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhradu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP),
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP).

d) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠVVaŠ SR, MPSVaR SR a OZ PšaV č.j.3790/97-III/11 zo dňa 1.12.1997, najmä:
   - nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§ 149 ods. 1 ZP),
   - v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).

4. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

5. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 26
Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 20 tejto KZ.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 27
Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a § 8 zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný vytvárať a sústavne zaisťovať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
    a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
    b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich pracovníkov ako aj ostatných pracovníkov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
    c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
    d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
    e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom, vykonávať opatrenia na ich úpravu,
    f) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonal prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život,
    g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
    h) kontrolovať používanie OOPP, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
    i) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
    j) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určí zákaz fajčenia na pracoviskách,
    k) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odbornej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
    l) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
    m) vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
    n) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrole.

Článok 28
Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho 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, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
   b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
   c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
   d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
   e) 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 v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 29
Pracovné podmienky

a) Pracovný čas zamestnancov je 37 a pol hodiny týždenne, ak zamestnanec vykonáva pravidelne prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je jeho pracovný čas 36 a štvrť hodiny týždenne (bod II. ods. 1 KD). Pracovnú dobu zamestnancov určí pracovný poriadok.

b) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

c) Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku (čl. II. ods. 2 KD).

d) Zamestnávateľ ako jednu z náhradných činností v čase prázdnin bude pre zamestnancov organizovať školenia, kurzy a pod.

e) Finančné náhrady za služobné cesty, ktoré nariadi zamestnávateľ, budú preplácané podľa zákona o cestovných náhradách.

f) Plán dovoleniek je povinný riaditeľ školy, príp. ním poverená osoba, predložiť do 1. februára príslušného roka na odsúhlasenie predsedovi ZO. Bez tohto súhlasu je plán neplatný.

g) Zmluvné strany vypracujú opatrenia na zlepšenie zisteného neuspokojivého pracovného prostredia.

h) Sociálna oblasť a ďalšia starostlivosť o zamestnanca sa riadi pravidlami o tvorbe a použití SF, ktoré sú súčasťou tejto KZ.

Článok 30
Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca podľa zákona NR SR č. 98/1995 o liečebnom poriadku raz za 3 roky,
b) ženám nad 40 rokov veku umožní 1-krát ročne gynekologickú prehliadku (za čas, ktorý strávi zamestnankyňa na tejto prehliadke, jej patrí pracovné voľno s náhradou mzdy),
c) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
d) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

Článok 31
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. ZO OZ zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov zväzu a ich rodinných príslušníkov (zo SF).

2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.

3. 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 maximálne 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

4. Zamestnávateľ umožní vo výnimočných prípadoch zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby školy, čerpať 1 týždeň dovolenky na zotavenie aj cez školský rok (max. 1 krát za 3 roky), ak o ňu v dostatočnom časovom predstihu požiadajú prostredníctvom svojich priamych nadriadených. Uprednostní najmä tieto dôvody:
   - exkurzno – vzdelávaciu činnosť,
   - ošetrovanie rodinného príslušníka,
   - pohreb,
   - sťahovanie,
   - súkromné majetkovo –právne záležitosti,
   - odborný rast.

5. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpať dovolenku trvajúcu viac ako 1 týždeň cez školský rok v prípade, že ide o kúpele a rehabilitačno – liečebné pobyty na návrh lekára. Zamestnanec však musí mať dostatok dovolenky v čase hlavných prázdnin.

6. Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom, na ich vlastnú žiadosť, zúčastňovať sa a organizovať doplnkové rekreácie, kultúrne podujatia a exkurzno – vzdelávacie činnosti organizované ZO OZ pri ZŠ s MŠ na Komenského ulici 587/15 v Poprade a vyšším odborovým orgánom.

7. Zamestnávateľ v rámci rehabilitácie umožní svojim zamestnancom a ich rodinným príslušníkom využívať telocvične v čase, keď nie sú využívané inými subjektami, podľa vopred určených podmienok (podľa VZN Mesta Poprad).

Článok 32
Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Zamestnancom, ktorí sa na základe potvrdenia od špecializovaného lekára nemôžu stravovať v stravovacom zariadení, zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravu vo forme stravného lístka (napr. Déjeuner).

2. V čase, keď sa nevarí v školských jedálňach, budú zamestnancom poskytnuté stravné lístky.

3. 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.

4. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie v ŠJ aj pre dôchodcov- bývalých zamestnancov školstva a matiek na materskej dovolenke, za cenových podmienok ako u ostatných zamestnancov a povinnej réžie. Odnos stravy domov je možný len u tých stravníkov, ktorí sa preukážu potvrdením a odporúčaním lekára.

5. Zamestnávateľ umožní taktiež chorým zamestnancom odnos stravy domov.

6. Zamestnávateľ v prípade sťažností na závodné stravovanie preverí jej opodstatnenie v spolupráci so stravovacou komisiou, ktorej členom je aj poverený člen ZO OZ a vyvodí príslušné opatrenia.

7. Zamestnávateľ umožní zamestnancom usporiadať rodinné oslavy, posedenia pri príležitosti pracovných , životných jubileí, členské a výročné schôdze ZO OZ bez nároku na finančné krytie miestnosti. Platená bude len časť skutočných nákladov na spotrebu vody, plynu a elektrickej energie.

8. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o náhradách č.283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

9. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

10. Zamestnávateľ umožní stravovanie v školskej jedálni zamestnancom poberajúcim invalidný dôchodok a pracujúci na skrátený úväzok za rovnakých podmienok ako u ostatných zamestnancov.

Článok 33
Starostlivosť o bývanie

1. Zamestnávateľ bude spolupracovať s miestnou samosprávou pri riešení bytovej situácie zamestnancov školstva.

Článok 34
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. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia, aj prostredníctvom úradu práce.

3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

4. Zamestnávateľ umožní tvorivú pedagogickú činnosť i ďalšie vzdelávanie mimo pracoviska v čase vedľajších prázdnin.

5. Zamestnávateľ umožní zamestnancom prácu s PC v poobedňajších hodinách, resp. v čase, keď nie je výučba v počítačovej miestnosti.

Článok 35
Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a ďalším prídelom podľa bodu čl. ods. 7 KD . Povinný prídel je 1 % , ďalší prídel je vo výške 0,40 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov zúčtovaných na výplatu za bežný rok .

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 36
Záverečné ustanovenia

1. Obidve zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať. Akékoľvek zmeny a doplnky urobiť po vzájomnej dohode. Návrh na ne môže podať písomne ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá strana je povinná neodkladne, najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu o tomto s predkladateľom rokovať.

2. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenia plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za 1. polrok, najneskôr do 15. júla príslušného roka a za celý rok do 15. januára roka nasledujúceho.

3. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

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

5. Platnosť tejto KZ je od 01. marca 2017, najdlhšie do 31.3.2018.

6. Výdavky spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane nákladov na písanie KZ, jej rozmnožovanie hradí zamestnávateľ.

7. Súčasťou KZ je :
   - Pravidlá tvorby a použitia SF
   - Rozpočet SF
   - Vzorový zoznam OOPP
   - Kritériá na osobné príplatky a odmeny
   - Splnomocnenie pre predsedu ZO OZ na rokovanie a uzatvorenie KZ na rok 2017.

V POPRADE dňa 28. februára 2017.

Základná škola s materskou školou
Komenského ulica 587/15
Poprad

.....
Mgr. Jarmila Cervová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

73-1004-706
Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
Základná škola s materskou školou,
Komenského ul. 587/15, 058 01 Poprad

.....
Mgr. Eva Neupaverová
základná odborová organizácia

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

/1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

/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 prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa, č. ú. SK54 0200 0000 0017 3898 3159. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,40 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za daný mesiac.

/5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Mgr. Eva Bednárová.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2017

a/ povinný prídel vo výške 1,40%	10 700,00 EUR
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	6 444,54 EUR
Spolu:	**17 144,54 EUR**

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2017

a/ stravovanie (47 200 10)	5 000,00 EUR
b/ príspevok na dopravu	100,54 EUR
c/ sociálna výpomoc (47 200 30)	600,00 EUR
d/ životné jubileum (47 200 60)	2 200,00 EUR
e/ dary (47 207 00)	344,00 EUR
f/ regenerácia (47 200 20)	1 500,00 EUR
g) kultúra (47 200 50)	7 400,00 EUR
Spolu:	**17 144,54 EUR**

Článok 3

Čerpanie sociálneho fondu

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Ak v KZ nie je dohodnutý ďalší prídel podľa § 3 ods. 1 písm. b) prvého bodu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť príspevok z ďalšieho prídelu do fondu tvoreného najviac vo výške podľa § 3 ods. 1 písm. b) druhého bodu na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok[9)] nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca. Poskytovanie príspevku podľa prvej vety nevylučuje poskytovanie príspevku na dopravu do zamestnania a späť aj z povinného prídelu do fondu.

Zamestnanec je povinný predložiť zamestnávateľovi potvrdenie o cene cestovného lístka stanoveného dopravcom a v prípade zmeny výšky cestovného ho bez vyzvania aktualizovať.

Zamestnávateľ dotknutým osobám prispeje na dopravu 20% z ceny cestovného lístka. Príspevok na dopravu bude poskytnutý na základe prítomnosti na pracovisku (evidencia dochádzky cez elektronický systém).

Stravovanie **47 200 10**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok **na stravovanie v sume 0,40 EUR na jedno hlavné jedlo denne.**

Sociálna výpomoc nenávratná **47 200 30**

Zamestnávateľ poskytne na písomnú žiadosť a po schválení Odborovou organizáciou jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine nasledovne:

a/ **pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca** (manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti) **max. do výšky 100 EUR**, k žiadosti je potrebné doložiť kópiu úmrtného listu (potvrdenie o spoločnej domácnosti)

b/ **pri úmrtí manžela** (- ky) **zamestnanca** druhému z manželov vo výške **35,- EUR na každé dieťa,** k žiadosti je potrebné doložiť kópiu úmrtného listu (potvrdenie o spoločnej domácnosti)

c) **v mimoriadne závažných prípadoch** (napr. živelná pohroma, havária, krádež bytového alebo domového majetku a pod.) diferencovane, vo výške:

- 1/20 z vyčíslenej škody do sumy 3320,- EUR **max. do výšky 170,- EUR**
- alebo, ak je škoda vyššia ako 3320,- EUR, max. vo výške 170,- EUR, pričom v oboch prípadoch musia byť doložené prílohy k žiadosti, a to potvrdenie poisťovne. resp. povereného znalca o výške úhrady škody, fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti a potvrdenie miestnej samosprávy o vzniku udalosti,

d) **na nákup liekov** pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením **max. do výšky 50,- EUR raz za rok**, pričom k žiadosti musí byť doložené potvrdenie o nákupe liekov a odporúčanie nákupu liekov lekárom,

e) **v mimoriadne ťaživej finančnej situácii** v rodine diferencovane, **max. do výšky 35,- EUR raz za dva roky** na požiadanie zamestnanca,

f) **pri dlhodobej práceneschopnosti** (4 mesiace a dlhšie) **70,- EUR** na požiadanie zamestnanca.

Sociálna výpomoc návratná **47 200 30**

/1/ Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná **do výšky 100,- EUR**, so splatnosťou **do 3 rokov**. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

/2/ Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviaže vrátiť sociálnu návratnú výpomoc **do 3 mesiacov**.

Životné jubileum **47 200 60**

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok po preukázaní nároku:

a) pracovné jubileum – 25, 30, 35 a 40 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania s pracovnou zmluvou s podmienkou odpracovania najmenej **5 rokov** u súčasného zamestnávateľa – finančný príspevok vo výške **100,- EUR**,

b) životné jubileum – 50 rokov veku s podmienkou odpracovania najmenej **1 roku** u súčasného zamestnávateľa – finančný príspevok v hodnote **100,- EUR,**

c) životné jubileum – 60 rokov veku – finančný príspevok v hodnote:

1/ pri odpracovaní u tunajšieho zamestnávateľa 5 a viac rokov **400,- EUR**
2/ pri odpracovaní u tunajšieho zamestnávateľa 4 roky **300,- EUR**
3/ pri odpracovaní u tunajšieho zamestnávateľa1 – 3 roky **200,- EUR,**

d) pri prvom odchode do dôchodku – finančný príspevok v hodnote **100,- EUR,** s podmienkou odpracovania najmenej **5 rokov** u súčasného zamestnávateľa

Dary **47 207 00**

a) finančný príspevok pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca vo výške **35,- EUR**

b) pri svadbe zamestnanca - finančný príspevok vo výške **100 EUR** s podmienkou odpracovania najmenej **2 rokov** u súčasného zamestnávateľa

c) pri narodení dieťaťa zamestnanca - finančný príspevok vo výške **50 EUR** s podmienkou odpracovania najmenej **2 rokov** u súčasného zamestnávateľa (matke dieťaťa bude vyplatený príspevok po návrate do zamestnania). K poskytnutiu príspevku je potrebné doložiť rodný list dieťaťa.

Regenerácia **47 200 20**

1. Rekreačné pobyty

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, na EXOD a doplnkové rekreácie zverejnené v Učiteľských novinách a Aktualitách zväzu najviac **do výšky 20,- EUR** na jeden pobyt jedenkrát **za 2 roky na zamestnanca**. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

2. Detské rekreácie

Zamestnávateľ prispieva na základe žiadosti zamestnanca na rekreačno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov **do výšky 20,- EUR** raz **za 2 roky**, a to s podmienkou doručenia dokladu o zaplatení od organizátora podujatia. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

3. Zdravotná starostlivosť a telovýchova

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi poskytne príspevok na rehabilitáciu, príp. na zakúpenie vstupenky na plaváreň (kúpalisko), **do výšky 15,- EUR za rok** na zamestnanca na základe písomnej žiadosti zamestnanca a aktuálneho pokladničného dokladu. Príspevok sa poskytne zamestnancom, ktorí odpracovali minimálne **1 rok** u terajšieho zamestnávateľa.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť **47 200 50**

Zo sociálneho fondu sa zamestnancom poskytne príspevok na:

a) spoločenské posedenie z príležitosti rezortného sviatku – **Dňa učiteľov** - vo výške **15,- EUR** na jedného zamestnanca, ktorý odpracoval minimálne **1 rok** u terajšieho zamestnávateľa,

b) peňažnú poukážku pri príležitosti **konca kalendárneho roka** – vo výške **6,- EUR** na zamestnanca, ktorý odpracoval minimálne **1 rok** u terajšieho zamestnávateľa,

c) pobytové náklady na exkurzno – vzdelávacie zájazdy v tuzemsku i v zahraničí – vo výške **45,- EUR** na zamestnanca, ktorý odpracoval minimálne **1 rok** u terajšieho zamestnávateľa,

d) návšteva divadelného, alebo filmového predstavenia do výšky **15,- EUR** za rok na

zamestnanca, ktorí odpracoval minimálne **1 rok** u terajšieho zamestnávateľa na základe písomnej žiadosti zamestnanca a pokladničného dokladu.

Článok 4

Zdaňovanie

V zmysle zákona SR č. 595/2003 Zb.z. o daniach z príjmov, v znení neskorších predpisov, možno zdaňovať osobitnou sadzbou dane 19% len tie príjmy z prostriedkov sociálneho fondu, ktoré sú poskytované v súlade s § 7 zákona SR č. 152/94 Zb.z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov. Akékoľvek iné plnenie poskytnuté zamestnancom zo sociálneho fondu sa posudzuje ako súčasť celkového príjmu zamestnanca zo závislej činnosti a funkčných pôžitkov zdaňovaných preddavkovým spôsobom. Od dane sú ku dňu účinnosti KZ oslobodené príjmy taxatívne určené v § 5 ods. 7 zákona o daniach z príjmov, a to:

a) nepeňažné príjmy zamestnanca poskytnuté ako:

- hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov,

- hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku,

b) peňažné príjmy zamestnanca poskytnuté ako

- použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom,

- náhrada príjmu a príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti poskytovaná zamestnávateľom svojmu zamestnancovi, to znamená že dočasná pracovná neschopnosť trvá dlhšie ako pol roka,

- sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca alebo zmiernenia následkov živelných udalostí.

Článok 5

Disponovanie s fondom

Východiskový rozpočet sociálneho fondu schvaľuje zamestnávateľ a ZO. Spoločné disponovanie s prostriedkami sociálneho fondu má zamestnávateľ a predseda ZO a ich použitie podlieha schváleniu obidvoch zmluvných strán.

O stave fondu bude zamestnávateľ informovať predsedu ZO, raz štvrťročne, formou poskytnutia zborníka účtovania.

Žiadosti sa budú podávať predsedovi ZO. Žiadosť musí obsahovať osobné údaje o zamestnancovi, vrátane adresy pracoviska a bydliska, pracovného zaradenia. Jej súčasťou je stanovisko príslušného výboru ZO OZ PŠaV (i v prípade, keď nejde o podávateľa zo strany členov OZ PŠaV). V prílohe žiadosti budú písomné doklady, potvrdenia, ktoré dokazujú opodstatnenosť žiadosti. Predseda ZO predloží žiadosti spolu s uznesením raz štvrťročne na posúdenie a podpis riaditeľovi ZŠ a následne na preplatenie zamestnancovi, ktorý je zodpovedný za SF.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1. marca 2017 a končia účinnosť dňom prijatia nových Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Poprad, 28. 2. 2017

Základná škola s materskou školou
Komenského ulica 587/15
Poprad

.....
zamestnávateľ

73-1004-706
Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
Základná škola s materskou školou,
Komenského ul. 587/15, 058 01 Poprad

.....
odborová organizácia

Dátum zverejnenia zmluvy 28.2.2017

Dátum účinnosti zmluvy 1.3.2017

Podpis .....

Komenského ulica 587/15
Poprad

PREHĽAD OSOBNÝCH OCHRANNÝCH PRACOVNÝCH PROSTRIEDKOV

P.č.	Profesia	Nebezpečenstvo	OOPP/ ks	Meno	Zdôvodnenie	Pracovná činnosť	D.použ.
1	údržbár	fyzikálne	ochranný odev /2		kontakt, odolnosť, opotrebenie	práca v dielni	24m
		fyzikálne	prac. rukavice		porezanie, pichnutie	práca v dielni	36m
		mechanické	pracovná obuv /2		prerezanie, prepichnutie	práca vonku, v dielni	24m
		fyzikálne	prešívaný kabát		prechladnutie	práca v zime	36m
2	upratovačka	mechanické	plášť (nohavice, tričko) /2		kontakt, zakrytie tela	čistenie, umývanie	24m
		mechanické	ortopedická obuv		nad. státie a pohyb	čistenie, umývanie	12m
		vlhkosť	gumenné rukavice		ochrana rúk	čistenie, umývanie	12m
		fyzikálne	bezpečn. pás		pád z výšky	čistenie okien	36m
		fyzikálne	vesta bez rukávov		prechladnutie	práca v zime	36m
3	učiteľ chémie	fyzikálne	prac. plášť		poškodenie odevu	chemické pokusy	24m
		chemické	gumenné rukavice		účinky chemikálií	chemické pokusy	12m
4	učiteľ diel. a pracov. vyučovania	fyzikálne	prac. plášť		poškodenie odevu	práca v dielni	24m
5	vedúca jedálne	mechanické	pracovný plášť /2		kontakt, zakrytie tela	práca v kuchyni	24m
		mechanické	pracovná obuv		nad. státie a pohyb	práca v kuchyni	24m
6	kuchárka	všeobecné	čiapka		hygiena	práca v kuchyni	24m
		vlhkosť	plášť, (nohavice, blúza) /2		priepustnosť vody	práca v kuchyni	12m
		fyzikálne	protišmyková obuv		podlaha v kuchyni	práca v kuchyni	12m
		fyzikálne	kožená zástera		ochrana tela	práca v kuchyni	24m
		fyzikálne	vesta bez rukávov		prechladnutie	práca v zime	36m

V Poprade, dňa 22.1.2011

Vypracoval: J.Majerčák-bezpečnostný technik

Schválil: .....
riaditeľka školy

Základná škola s materskou školou
Komenského ulica 587/15
Poprad

Kritériá hodnotenie ekonómiek a PaM-istky

a) Osobný príplatok

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi osobný príplatok za:

a) osobné schopnosti – samostatnosť vo svojej práci
– iniciatíva v oblasti svoje činnosti
– spolupráca s ostatnými zamestnancami resp. s nadriadenými orgánmi
– spoľahlivosť
– pracovná disciplína

b) plnenie pridelených úloh – včasnosť
– požadovaná kvalita
– racionálny a tvorivý prístup k riešeniu úloh (nové spôsoby pracovných postupov)

c) starostlivosť o sklad učebníc, archív, majetok, ...

d) sebavzdelávanie, sledovanie zákonodarného procesu a aplikácia nových právnych noriem vo svojej oblasti práce

e) pomoc pri organizácií akcií (športových súťaží, turnajov, príprava volebných miestností, testovanie 9, spoločenských podujatí)

b) Odmeny

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za:

1. kvalitné vykonávanie pracovných činností
2. vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z pracovnej náplne
3. splnenie mimoriadnej alebo osobitne dôležitej pracovnej úlohy resp. vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy (alebo jej časti)
4. poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní mimoriadnej udalosti alebo pri likvidácii ich následkov
5. evidencia rozdania učebníc – jún a september, inventarizácia – október daného kalendárneho roku

Návrh na poskytnutie mimoriadnej odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky navrhne a zdôvodní príslušný vedúci zamestnanec a schváli štatutárny orgán – riaditeľ školy.

Poprad 25.01. 2017

Uznesenie: **č. 23**

Základná škola s materskou školou
Komenského ulica 587/15
Poprad

Mgr. Jarmila Cervová

ZO OZ pri ZŠ s MŠ na Komenského ulici 587/15 v Poprade

Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Komenského ulica 587/15, 058 01 Poprad, IČO 36157008, splnomocňuje Mgr. Evu Neupaverovú, predsedníčku ZO, na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2017 podľa čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie.

V Poprade dňa 9. januára 2017

73-1004-706
Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
Základná škola s materskou školou,
Komenského ul. 587/15, 058 01 Poprad