

Kolektívna zmluva na rok 2018

uzatvorená dňa medzi zmluvnými stranami:

1. **Základnou organizáciou NŠO** pri ZŠ Kukučínova ulica 106 vo Vranove nad Topľou, IČO 50108271 zastúpenou Mgr. Martou Bedriovou predsedníčkou ZO NŠO (ďalej odborová organizácia)

a

2. **Základnou školou Kukučínova ulica 106**, Vranov nad Topľou IČO 37873393, zastúpenou PaedDr. Martinom Babiakom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ).

Prvá časť

Základné ustanovenia

Čl. 1

Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Cieľom je zabezpečiť sociálno-ekonomický rozvoj zamestnávateľa, pracovné a sociálne potreby a záujmy zamestnancov, zlepšovať ich pracovné podmienky a životné podmienky, ktoré sú predpokladom riadneho výkonu práce a smerujú k úspešnému napĺňaniu poslania a hlavných úloh zamestnávateľa.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na bývalých zamestnancov sa kolektívna zmluva vzťahuje v rozsahu vymedzenom v tejto zmluve.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať a plniť ustanovenia kolektívnej zmluvy s cieľom zachovávať sociálny mier.

Čl. 2

Postavenie odborových organizácií

1. Odborová organizácia NŠO je právnickou osobou, má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 2 stanov NŠO má oprávnenie na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.04.2002. 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“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“.
4. Zamestnávateľ uznáva ako svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a záväzky zmluvných strán

Čl. 3

Zákaz diskriminácie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu kolektívnej zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov a priamo, alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Čl. 4

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.01.2018 a končí dňom 31.12.2018
3. KZ rešpektuje ustanovenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (KZVS).

Čl. 5

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu 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 bez obmedzenia.

Čl. 6

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Čl. 7 Spolurozhodovanie

1. Spolurozhodovanie je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pri ktorom na realizáciu určitého právneho úkonu alebo na prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.
2. Zamestnávateľ je povinný vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v týchto prípadoch:
 - a) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členmi odborového orgánu, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 Zákonníka práce),
 - b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona o výkone práce vo verejnom záujme),
 - c) vydanie predpisov a pravidiel na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 Zákonníka práce),
 - d) prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 Zákonníka práce),
 - f) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 Zákonníka práce),
 - g) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce),
 - h) určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 Zákonníka práce),
 - i) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 Zákonníka práce),
 - j) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a ods. 6 Zákonníka práce),
 - k) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce),
 - l) tvorbu, výšku a použitie príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom.
3. Dohoda, alebo súhlas odborovej organizácie, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami, alebo písomným vyjadrením do desiatich pracovných dní od obdržania žiadosti zamestnávateľa. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodnúť inú lehotu.

Čl. 8 Prerokovanie

1. Prerokovaním je výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa zohľadnilo aj stanovisko odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 Zákonníka práce),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných

- svojich pracoviskách a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
- c) výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 Zákonníka práce),
 - d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom,
 - f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 Zákonníka práce),
 - g) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky a prekážok v práci [§ 152 ods. 7 písm. a) Zákonníka práce],
 - h) rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie [§ 152 ods. 7 písm. c) Zákonníka práce],
 - i) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 Zákonníka práce),
 - j) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 Zákonníka práce),
 - k) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca, ak presahuje 50 EUR (§ 191 ods. 4 Zákonníka práce),
 - l) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 Zákonníka práce),
 - m) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť [§ 237 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce],
 - n) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia [§ 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce],
 - o) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach [§ 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce],
 - p) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa [§ 237 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce],
 - q) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov [§ 237 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce].
3. Na účely uvedené v bode 2 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a podklady. V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie do desiatich pracovných dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo.
4. V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie na účely uvedené v bode 2 c) do sedem pracovných dní a v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru do dvoch pracovných dní, platí, že k prerokovaniu došlo.

Čl. 9

Právo na informácie

1. Informovaním je ústna informácia, alebo písomné odovzдание podkladov odborovej organizácii, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov, vyplývajúcich zo zákona a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - a) o platobnej neschopnosti, a to do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 Zákonníka práce),
 - b) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým o

- ba) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - bb) dôvodoch prechodu,
 - bc) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - bd) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 Zákonníka práce),
 - c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne (§ 47 ods. 4 Zákonníka práce),
 - d) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 Zákonníka práce),
 - e) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 Zákonníka práce),
 - f) pri hromadnom prepúšťaní o
 - fa) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - fb) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - fc) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - fd) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - fe) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
3. Zamestnávateľ môže zo závažných dôvodov odmietnuť poskytnutie tých informácií o svojej hospodárskej a finančnej situácii, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa.
4. Odborová organizácia je povinná predložiť zamestnávateľovi zoznam členov odborových orgánov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom a oboznámiť zamestnávateľa s každou zmenou svojho organizačného členenia, zmenou rozdelenia kompetencií medzi jednotlivými orgánmi odborovej organizácie a predložiť zamestnávateľovi na jeho požiadanie základné dokumenty odborovej organizácie (napr. stanovy, zmluvu o združení a pod.).

Článok 10

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa, za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
3. Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO pôsobiaceho u zamestnávateľa.

Čl. 11

Kontrolná činnosť

1. Právo odborovej organizácie na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii všetky podklady potrebné na kontrolu v oblastiach podľa bodu 2, zabezpečí účasť svojho zástupcu, umožní vstup členom odborovej organizácie do všetkých priestorov, v ktorých je to na uskutočnenie kontroly potrebné.
2. Odborová organizácia má právo na kontrolu:
 - a) v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
 - b) v oblasti závodného stravovania,
 - c) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, jej rozsahu a potrebnej súčinnosti informovať zamestnávateľa najmenej päť pracovných dní vopred. Kontrolu môžu vykonať členovia odborovej organizácie len na základe písomného poverenia odborovej organizácie.
4. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote desať pracovných dní po skončení kontroly. Odborová organizácia je oprávnená vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
5. O nedostatkoch zistených pri kontrole podľa bodu 2 písm. c) vypracuje odborová organizácia protokol. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.
6. Kontrola dodržiavania mzdových predpisov je spätá s ochranou osobných údajov zamestnanca. Medzi chránené údaje patrí výška platu, aj výška odmien zamestnanca, preto ku kontrole platových náležitostí musí byť daný súhlas každého zamestnanca.

Čl. 12

Vzájomné práva a záväzky

1. Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať v rozsahu danom zákonom a touto kolektívnou zmluvou.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky, ani za činnosť vyplývajúcu z odborovej funkcie. Volení funkcionári odborovej organizácie na všetkých stupňoch, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, majú zvýšenú ochranu podľa Zákonníka práce.
3. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútorným predpisom.
4. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na výkon funkcie v odborovej organizácii alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu pracovné voľno v súlade s ustanovením § 136 ods. 1 v spojení s § 137 ods. 5 písm. c) a e) a § 138 ods. 1 Zákonníka práce.

5. Na splnenie povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 240 ods. 5 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii najmä:
 - a) vhodnú zasadaciu miestnosť na výročné schôdze, konferencie, vzdelávanie odborárov a na slávnostné akcie spojené s ocenením práce zamestnancov,
 - b) priestor na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a o činnosti odborovej organizácie (úradná výveska, internetová stránka),
 - c) ďalšie materiálne a organizačné zabezpečenie po dohode s odborovou organizáciou.
6. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier. O okolnostiach vedúcich k porušeniu sociálneho mieru je povinná bez zbytočného odkladu informovať zamestnávateľa.

Čl. 13

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívne spory sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy, spory o uzavretie dodatkov ku kolektívnej zmluve a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak dôjde ku kolektívnemu sporu a tento nevyriešia vzájomným rokovaním do 30 dní od jeho vzniku, požiadajú o riešenie kolektívneho sporu sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov. V prípade neúspešného konania pred sprostredkovateľom, zmluvné strany po vzájomnej dohode požiadajú o rozhodnutie v spore rozhodcu.
3. Náklady spojené s konaním pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom uhrádza každá zo zmluvných strán rovnakým dielom.

Čl. 14

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu, alebo plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy, a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov rieši nadriadený zamestnanec sťažovateľa a príslušný odborový orgán.
2. Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 15 pracovných dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený zamestnanec túto skutočnosť sťažovateľovi a postúpi spor komisii na to osobitne zriadenej.
3. Komisia zriadená podľa bodu 2 má najmenej štyroch členov, zmluvné strany majú v komisii vždy rovnaký počet zástupcov. Sťažnosť, alebo spor sa považuje za vyriešený, ak za prijatie rozhodnutia komisie hlasuje viac ako polovica členov komisie.
4. Postupom podľa bodov 1 až 3 nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky súdnou cestou.

Tretia časť

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Čl. 15 Platové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom podľa základnej stupnice platových taríf nasledovne:
 - Stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 4 k nariadeniu vlády č. 393/2014 Z.z.
 - Stupnica platových taríf ostatných zamestnancov podľa prílohy č. 1. Nariadenia vlády č. 393/2014 Z.z.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov podľa základnej stupnice platových taríf nasledovne:
 - a) **zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou fyzickej a manuálnej práce** (školník, kurič, upratovačky) v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
 - b) **zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou duševnej povahy** ((finančná a mzdová účtovníčka) v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Čl. 16 Príplatky

1. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

- Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **triedneho učiteľa** príplatok v sume
 - a) 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,
 - b) 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach.
- Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **uvádzajúceho** pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca príplatok v sume
 - a) 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo u jedného začínajúceho odborného zamestnanca,
 - b) 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických

zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

2. Osobný príplatok

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá príslušnej školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien.
- b) Kritéria na poskytovanie osobných príplatkov a ich konkrétne finančné ohodnotenie prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou v septembri príslušného školského roka, ktoré budú súčasťou KZ..
- c) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtu, na základe schválených rozpočtových opatrení, po prerokovaní s povereným členom odborového orgánu. Odobrať priznaný osobný príplatok zamestnancovi v plnom rozsahu môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.
- d) Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene rozpočtu, na základe schválených jednorazových rozpočtových opatrení po prerokovaní s odborovou organizáciou.

3. Kreditový príplatok

- a) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v karietovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- b) Kreditový príplatok podľa odseku a) zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet bodov.

4. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

- a) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
- b) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku a) upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
 - hodín týždennej vyučovacej činnosti učiteľa v triede, najmenej 4 hodiny týždenne,
 - žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede,
 - tried podľa odseku a), v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

- c) Príplatok podľa odseku a) je najviac 2,50 % z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

5. Príplatok za zastupovanie

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

6. Ostatné príplatky

Zamestnávateľ bude realizovať vyplácanie príplatkov za prácu v sobotu alebo v nedeľu a za prácu vo sviatok v zmysle §§ 16-18 OVZ.

Čl. 17

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov zo dňa 7. októbra 2009 a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva SR dňa 14. 2. 2011.
2. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do štyroch mesiacov. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.
3. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Čl. 18

Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne, najneskôr v pätnásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Čl. 19

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume 2% z hrubého platu mesačne.

Štvrtá časť

Starostlivosť o zamestnancov

Čl. 20

Pracovný čas

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca, bez prestávky na odpočinok a jedenie, je 37 a ½ hodiny.
2. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, poskytne zamestnávateľ prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút tak, aby táto prestávka nebola na začiatku a na konci zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
3. Zamestnávateľ je oprávnený predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu v zmysle Zákonníka práce č.311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, podľa §48 – pracovný pomer na dobu určitú, bod 4), pís.d), pre tieto pracovné kategórie:
 - a) pedagogický asistent – asistent učiteľa,
 - b) pomocný/á/ kuchár/ka/.

Čl. 21

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ, v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146-147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších úprav a predpisov (ďalej len zákon o BOZP), sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
 - a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach, vykonávaných zamestnancami (§ 6, ods.1 písm. c) zákona o BOZP),
 - b) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP, obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6, ods. 1 písm. k) zákona o BOZP),
 - c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6, ods.1 písm. l) zákona o BOZP),
 - d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6, ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - e) bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti odborovému orgánu, v súlade s § 17, ods. 2 zákona o BOZP,
 - f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnym a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného

správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§7,ods.1 zákona o BOZP)

- g) odstraňovať nedostatky, zistené kontrolnou činnosťou (§ 9, ods. 2 zákona o BOZP),
- h) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej OOPP), na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev, vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6, ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- i) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6, ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- j) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6, ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
- k) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6, ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- l) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19, ods. 5 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady, spojené so zaistením BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§ 6, ods.10 zákona o BOZP),
- n) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6, ods. 5 zákona o BOZP),
- o) vykonávať, v spolupráci s odborovým orgánom, každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách, za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu, s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov. Správu prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko (§ 21, ods. 6 a 7 zákona o BOZP),
- p) znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov.

Čl. 22

Kontrola odborových orgánov 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 zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje 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, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov prerušenie ďalšej práce,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, v spolupráci s odborovou organizáciou, zhodnotiť minimálne:
- a) 1- krát ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP, vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - b) 1- krát ročne rozsah a podmienky poskytovania OOPP, v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

Čl. 23 Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) pravidelne vysielat' zamestnancov na preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek 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) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti **30 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **60%** denného vymeriavacieho základu

Čl. 24 Rekreačná starostlivosť

Odborová organizácia zabezpečí, v rámci prenajatých rekreačných zariadení, organizovanie rekreačných pobytov v čase hlavných i vedľajších prázdnin.

Čl. 25 Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle §152 ZP, zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, priamo na pracoviskách s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ak títo na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 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 na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z., v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu, v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v sume **0,29 €** na jedno hlavné jedlo.
5. V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny prostredníctvom stravovacích poukážok, ktorých hodnota je najmenej 75 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z., v znení neskorších predpisov.
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. Odborový orgán, na podnet členov základnej organizácie, v spolupráci so zamestnávateľom, zabezpečí odborné preverenie úrovne závodného stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

Čl. 26

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa §§ 153 - 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami, zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle §155 ZP.
4. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
5. Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky pre zabezpečovanie rekvalifikácie, v zmysle zákona č. 5/2004 Zb. o službách zamestnanosti, v súlade s potrebami školy alebo zariadenia, aj prostredníctvom úradu práce.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení, organizovanom orgánom odborovej organizácie k pracovnoprávnej problematike, alebo problematike BOZP.

Čl. 27

Ostatné nároky a práva zamestnancov, vyplývajúce z tejto KZ

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku 2018 predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v §103 ZP u pedagogických zamestnancov a u odborných zamestnancov o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancov o jeden týždeň nad rozsah stanovený ZP.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi v zmysle §141 ods.3 pís. c) ZP 1 deň pracovného voľna na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy pri mimoriadnych závažných rodinných udalostiach, najviac 1x ročne.
3. 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
5. 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 vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
6. 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.

7. V prípade, že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.
8. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou, maximálne jeden mesiac s nárokom na pôvodne pracovné miesto. V prípade dlhšieho neplateného voľna podľa možnosti a dohody so zamestnávateľom.
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku pri odpracovaní minimálne 5 rokov v organizácii v sume 350 €, pri odpracovaní 3 – 5 rokov v organizácii 150 €.
10. Pri príležitosti rezortného dňa udelí riaditeľ školy žiakom riaditeľské voľno, pedagogickí zamestnanci oslavia Deň učiteľov v rámci pracovnej doby.
11. Zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase s odborovou organizáciou vydá plán dovolení na kalendárny rok, pričom 5 dní ponechá dovolenku zamestnancovi počas školského roka v prípade potreby / mimo hlavných a vedľajších prázdnin /.

Piata časť

Sociálny fond

Čl. 28

Tvorba sociálneho fondu

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde znení neskorších úprav a predpisov. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok 2017 je 1,25% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Čl. 29

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 kritéria, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č.2 tejto KZ.

Šiesta časť

Spoločné a záverečné ustanovenia

Čl. 30

Spoločné ustanovenia

1. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Návrh na zmenu kolektívnej zmluvy sa označí ako „doplnok ku kolektívnej zmluve“ a čísluje sa v poradí, v akom je uzavretý. 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 pre uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
2. Akékoľvek zmeny tejto kolektívnej zmluvy sú platné a účinné iba po podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
3. Odborová organizácia oboznámi so znením tejto kolektívnej zmluvy primeraným spôsobom zamestnancov zamestnávateľa do 15 dní od jej podpísania.
4. Zamestnávateľ oboznámi s touto kolektívnou zmluvou novoprijatých zamestnancov pri nástupe do zamestnania v súlade s § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

Čl. 31

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je podpísaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každé má platnosť originálu.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
3. Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
4. Kolektívna zmluva sa uzaviera na obdobie do 31. decembra 2018. V prípade, že do tohto času nebude uzavretá nová kolektívna zmluva, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzavretia novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 30. marca 2019, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
5. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami s účinnosťou od 01.01.2018.

Vo Vranove nad Topľou dňa

.....
Mgr. Marta Bedriová
predseda ZO NŠO

.....
PaedDr. Martin Babiak
riaditeľ školy

Príloha č.1

Plnomocenstvo

Základná organizácia NŠO pri ZŠ Kukučínova ulica 106 vo Vranove nad Topľou na základe uznesenia ustanovujúcej členskej schôdze zo dňa 18.01.2016 a na základe uznesenia zo zasadnutia výboru ZO NŠO dňa 09.11.2017 splnomocňuje Mgr. Martu Bedriovú, predsedníčku ZO NŠO, aby zastupovala organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzavretí kolektívnej zmluvy na rok 2018 a splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2018. V zmysle uznesenia členskej schôdze zo dňa 18.01.2016 a uznesenia zo zasadnutia výboru ZO NŠO dňa 09.11.2017 v neprítomnosti predsedníčky je splnomocnený na kolektívne vyjednávanie podpredseda ZO NŠO PaedDr. Bartolomej Petro.

Vo Vranove nad Topľou

.....
Za výbor ZO NŠO

Plnomocenstvo prijímam.

Vo Vranove nad Topľou

.....
Mgr. Marta Bedriová

Plnomocenstvo prijímam.

Vo Vranove nad Topľou

.....
PaedDr. Bartolomej Petro

Príloha č. 2

Tvorba sociálneho fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

1. V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") u zamestnávateľa.
2. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom a 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.
3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
4. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú. 1637115758/0200.
6. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
7. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
8. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Jaroslava Jurčišinová a predseda odborovej organizácie.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2018:

- a/ povinný prídela vo výške **1 %**
- b/ ďalším dohodnutým prídelaom vo výške **0,25%**
- c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov k 31.12.2017

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2018

- a) stravovanie zamestnancov
- b) doprava do zamestnania a späť
- c) sociálna výpomoc nenávratná
- d) sociálna výpomoc návratná
- e) zdravotná starostlivosť

- f) rekreácia a regenerácia pracovnej sily
- g) kultúrna, spoločenská činnosť
- h) príspevok na DDP
- i) dary

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

- a) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,29 €**.
- b) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,29 €**.

2. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na dopravu do zamestnania a späť 2-krát ročne na základe žiadosti vo výške:

3 – 7 km	3,00 €
8 – 10 km	4,00 €
11 – 13 km	4,70 €
14 – 17 km	6,00 €
18 – 20 km	7,50 €
21 – 25 km	8,80 €
26 – 30 km	10,00 €
nad 30 km	11,50 €

ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace,

- príspevok sa kráti na polovicu, ak úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok.

K žiadosti zamestnanec preukáže výšku výdavkov zdokladovaním dvoch cestovných lístkov – jeden do práce a jeden z práce, resp. obojsmerný prípadne týždenný cestovný lístok, doklad zo SAD o počte km.

3. Sociálna výpomoc nenávratná

- a) Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:
 - Pri úmrtí rodinného príslušníka (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) do sumy 170€
 - Pri úmrtí manžela/ky poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške

100€.

- Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
- V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške: 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3320 €, ak je škoda vyššia ako 3320 € maximálne vo výške 332 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- 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

b) Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 100 €

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

c) Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,.) diferencovane do výšky 170 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec)

d) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 70 €, výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

4. Sociálna výpomoc návratná

- a) Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 170 €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi. Zamestnancovi sa bude zrážať mesačne z platu minimálne 10 €, po dobu maximálne 3 rokov.
- b) Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc okamžite ku dňu výpovede.
- c) Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s odborovou organizáciou.
 - zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 17 €

- zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu vo výške 3 €

5. Doplnkové dôchodkové sporenie

Doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov je upravené v Zásadách na realizáciu doplnkového dôchodkového sporenia. Výška príspevku zamestnávateľa na DDP, alebo DDS je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

6. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života:

Odpracovaný rok:	Sociálny fond:
1 – 5	33 €
6 – 10	50 €
11 – 15	80 €
nad 15	100 €

- pri dovŕšení 60 rokov veku a odpracovaní 15 rokov v organizácii vo výške 33 €
- pri odchode do starobného dôchodku, ak zamestnanec odpracoval v našej organizácii:

Odpracovaný rok:	Sociálny fond:
10-19 rokov	100 €
20 a viac rokov	170 €

- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu 33 €
- za záchranu života vo výške 166 €.

7. Zdravotná starostlivosť

- Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na rehabilitáciu do výšky **30 €** pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne alebo plavárne.
- Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje raz za 3 roky na nové okuliare alebo šošovky **50 €** po predložení dokladu o lekárskom predpise a zaplatení sumy.
- Zamestnancom, ktorí budú pravidelne využívať priestory posilňovne v areáli školy na skupinové cvičenia sa zo sociálneho fondu prispeje na prenájom posilňovne v rozsahu 1 - 2 hodín týždenne podľa záujmu zamestnancov.

8. Príspevok na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

- Zamestnávateľ môže na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily poskytnúť zamestnancovi príspevok až do výšky **100 €**.
- Uvedená výška príspevku sa môže zmeniť v závislosti od výšky finančných zdrojov.

Poskytuje sa zamestnancom, ktorí majú pracovný pomer založený platnou pracovnou zmluvou bez ohľadu na dĺžku trvania pracovného pomeru. Tento príspevok sa poskytne aj zamestnancom, ktorí ukončili pracovný pomer, pracovali v organizácii najmenej jeden školský rok, najneskôr však dva mesiace od ukončenia pracovného pomeru.

Pri všetkých organizovaných akciách je stanovený minimálny počet 20 zamestnancov, pri ktorých je možná objednávka autobusovej, vlakovej a leteckej dopravy. Rodinní príslušníci sa môžu zúčastniť akcií za podmienky 100% úhrady celého pobytu a služieb okrem dopravy /mimo vlakovej a leteckej/.

V prípade záväzného prihlásenia sa na organizovanú akciu a následnej nemožnosti sa akcie zúčastniť, ospravedlnená je neúčast' v týchto prípadoch:

- Práceschopnosť
- Vážne rodinné udalosti /pohreb v rodine a pod./.

V ostatných prípadoch je potrebné si nájsť za seba náhradníka. Ak bude zamestnávateľovi fakturovaný stornopoplatok, poníži sa danému zamestnancovi možná výška čerpania finančného príspevku na ďalšie akcie.

- c) V prípade organizovanej akcie pre zamestnancov môže zamestnávateľ prispieť na zakúpenie skyapasov najviac do výšky **30 €** 1x ročne.

9. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytuje príspevok na

- divadelné predstavenie organizované školou do výšky **15 €** / osobu
- návštevu športového podujatia **15 €** / osobu.

Zo sociálneho fondu môže byť pedagogickým pracovníkom preplatená ITEC karta v sume **10 €**, ktorou môžu využívať zľavy napr. pri zakúpení kníh, alebo skyapasov.

Pri spoločenských posedeniach **15 €** / osobu a to:

a) Pri príležitosti osláv Dňa učiteľov

- Príspevok sa poskytuje pedagogickým zamestnancom

b) Pri príležitosti osláv Dňa žien

- Príspevok sa poskytuje všetkým zamestnancom základnej školy

c) Pri rôznych spoločenských podujatiach organizovaných základnou školou

- spoločenské posedenie pri príležitosti ukončenia kalendárneho roka,
- spoločenské posedenie pri príležitosti ukončenia školského roka,
- príspevok sa poskytuje všetkým zamestnancom základnej školy.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01.01.2018