

Základná škola, Komenského 135/6, 068 01 Medzilaborce

ZO OZ PŠaV pri ZŠ Komenského 135/6 v Medzilaborciach



Kolektívna zmluva na rok 2021

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 13. januára 2021
medzi zmluvnými stranami:

*Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva
a vedy na Slovensku pri Základnej škole v Medzilaborciach,
Komenského ulica 135/6, zastúpenou
Mgr. Janou Firkaľovou, splnomocnencom na kolektívne
vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej Odborová
organizácia)*

a

*Základnou školou v Medzilaborciach, Komenského ulica 135/6,
IČO: 37874063, zastúpenou **PaedDr. Emíliou Kocanovou**,
riaditeľkou školy (ďalej Zamestnávateľ)*

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Jany Firkaľovej, predsedu odborovej organizácie. Plnomocnenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. Apríla 2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu 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 výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2020 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sponchybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

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

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 14.januára 2021 a skončí 31. decembra 2021.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, tj. články 7, 9, 10, 11 a 27 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.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

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

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

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

Článok 7 **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- b) pedagogickému zamestnancovi 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 14%, (§ 13b OVZ),

c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

e) začínajúceho pedagogickému zamestnancovi a začínajúceho odbornému zamestnancovi príplatok vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa vypláca do ukončenia adaptačného vzdelávania.

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

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za **hodinu** práce v **sobotu alebo v nedeľu** príplatok v sume **30%** hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce **vo sviatok** príplatok v sume **100%** hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.6 až 8 tohto článku. (§ 19 OVZ)

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri **dosiahnutí 50 rokov** veku, priznať mu sumu vo **výške jeho funkčného platu** (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(7) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

(8) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas

(9) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výpláte za mesiac november 2021.

Článok 8 **Osobné príplatky a odmeny**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ).

(2) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný príplatok alebo nepriznať odmenu len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky, ak boli dohodnuté v KZ).“

Článok 9 **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v **13.** deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode O zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie vo výške **1%** čistého mesačného príjmu takto:

- v prospech účtu Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole v Medzilaborciach, č. ú : 0086913977/0900, vo výške **0,5 %** z čistého mesačného príjmu člena, a to vždy do 10. dňa v mesiaci,
- v prospech účtu **Rady ZO OZ PŠaV** v Medzilaborciach, č.ú.: 1166537953/0200, vo výške **0,5 %** z čistého mesačného príjmu, za ktorý sa plat vypláca.

(4) Zamestnanec môže ukončiť alebo prerušiť svoje členstvo v ZO OZ PŠaV na základe písomnej žiadosti adresovanej výboru ZO a až po jeho písomnom vyjadrení môžu byť zastavené zrážky zo mzdy – členské príspevky daného zamestnanca.

Článok 10 **Odstupné a odchodné**

(1) 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru **odstupné** podľa § 76 ods. 1 ZP v sume

- a) jeho priemerného **mesačného** zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**,
- b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,
- c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**,
- d) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov**

(2) 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 dlhodobu 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**.

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, **odchodné** najmenej v sume **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Zamestnávateľ pri rozvázovaní pracovného pomeru z dôvodov organizačných a štrukturálnych zmien berie do úvahy a zohľadňuje najmä tieto skutočnosti:

- a) nekvalifikovanosť
- b) spĺňanie nároku na starobný dôchodok
- c) tých, ktorých kvalifikáciu nie je objektívne možné v pôsobnosti zamestnávateľa využiť
- d) odpracované roky

Článok 11 **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2015 je **2 %** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12 **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

Článok 13 **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 14 **Dovolenka na zotavenie**

(1) V zmysle KZVS, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň u pedagogických aj nepedagogických zamestnancov.

(2) Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje bod 1 má v roku 2021 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky podľa odseku 1.

- (3) Zamestnávateľ môže poskytnúť pracovníkovi v odôvodnených prípadoch neplatené pracovné voľno maximálne jeden mesiac s nárokom návratu na pôvodné pracovné miesto.
- (5) Zmluvné strany sa dohodli, že z príležitosti Rezortného dňa bude v škole v deň osláv pre všetkých zamestnancov pracovné voľno s náhradou mzdy.
- (6) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde 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 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.

(4) Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, alebo námet v prvej inštitúcii na úrovni zamestnávateľa, resp. odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona NR SR č.9/2009 Z.z. o sťažnostiach

(5) Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.

(6) Súhlas, prerokovanie a informovanie príslušnej odborovej organizácie sa potvrdí pečiatkou a podpisom predsedu ZO.

Článok 16

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, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie 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 v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

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

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.4 ZP).

(3) Zamestnávateľ umožní zamestnankyni, ktorá je na materskej dovolenke nastúpiť do jedného roka od nástupu na materskú dovolenku na pôvodné pracovné miesto. V prípade, že zamestnankyňa požiada o ďalšiu materskú dovolenku, zamestnávateľ s ňou uzavrie písomnú dohodu o termíne ukončenia materskej dovolenky a najdlhšie do troch rokov s možnosťou toho istého pracovného zaradenia na pracovisku.

(4) 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.

(5) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborových organov

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,

- b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),

- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP) - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
- plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 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.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

- zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát podľa ustanovenia §48 ods. 2,

- ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu podľa § 48 ods. 4, písm. b), d) Zákonníka práce pre kategórie pedagogických zamestnancov, ktorí:

- a) vykonávajú prácu učiteľa predmetov náboženská výchova
- b) vykonávajú prácu pedagogického asistenta, odborného zamestnanca

-u zamestnancov, ktorých pracovná činnosť je v rozsahu najviac 10 hodín týždenne bude zamestnávateľ postupovať podľa § 228 a) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce dohody o pracovnej činnosti.

- 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) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať

e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods.

2 ZP)

- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)

- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP) - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)

- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

- vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä: - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29, ods.2 ZP) - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP) - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP) - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP) - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP)

- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP) - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP) - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP) - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP) - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 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 33 € (§ 191 ods. 4 ZP) - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady 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 podnikovej 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 považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 23 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)

- umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP)

Článok 21 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje 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 v záujme toho sa zaväzuje :

a/ 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),

b/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,

d/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi 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),

e/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),

f/ vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),

g/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),

h/ 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),

i/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

j/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

k/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),

l/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),

m/ kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

n/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(3) 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 vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolenia, prípadne ich sami vyšetrovať,

c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,

d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, 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

- 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.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- (1)** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- (2)** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem..
- (3)** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).

(4) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných 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.

(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 vnútro organizačnými 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 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 25

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, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. 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% ceny** jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 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 **0,30 €** na jedno hlavné jedlo.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu **päť** pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní, na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(3) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).

Článok 27

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom je vo výške **1%** a

b) ďalším prídelom vo výške **0,05%**

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

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

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

V Medzilaborciach dňa 13.01.2021

Mgr. Jana Firkal'ová
 predseda ZOOZ

PaedDr. Emília Kocanová
 riaditeľka školy

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri
Základnej škole Medzilaborce, Komenského ulica 135/6 ,IČO:.....,

s p l n o m o c ň u j e

týmto Mgr. Janu Firkaľovú, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez
obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na
rok 2020, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2020 v mene našej
základnej organizácie.

Medzilaborce13.1.2021.....

.....
Mgr. Jana Firkaľová
predseda ZOOZ PŠaV na Slovensku

Plnomocenstvo prijímam.

Medzilaborce13.1.2021.....

.....
Mgr. Jana Firkaľová

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ZÁSADY PRE TVORBU A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Podľa zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2014 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme boli prijaté nasledujúce zásady tvorby a použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú prílohu ku Kolektívnej zmluve Základnej školy, Komenského 135/6 v Medzilaborciach na rok 2020 .

Článok I. Všeobecné ustanovenia

1. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu sa budú uplatňovať od 1.1.2021 do 31.12.2021.
2. Súčasťou týchto zásad je rozpočet finančných prostriedkov na rok 2021.
3. V prípade legislatívnych, alebo iných závažných ekonomických a sociálnych zmien sa môžu tieto zásady upraviť a doplniť.
4. Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnoprávnom pomere na plnenie úloh zamestnávateľa, v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov.

Článok II. Tvorba sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
 - a/ povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu na určenie ročného prídeltu
 - b/ ďalším prídeltom vo výške 0,05 % zo základu na určenie ročného prídeltu
 - c/ ďalších zdrojov podľa § 4 ods.2 zákona o sociálnom fonde (napr. dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu).
2. Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
3. Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
4. Do 31. januára nasledujúceho roka vykoná zamestnávateľ vyúčtovanie sociálneho fondu.

Článok III. Použitie sociálneho fondu

Zamestnávateľ v súlade so zákonom o sociálnom fonde poskytne z fondu :

1. Príspevok na stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,30 €. Doklady, ktorými budú vyfakturované príspevky na stravu, predloží s menným zoznamom zamestnancov vedúca ŠJ ekonómke školy.
2. Na príspevok má nárok každý zamestnanec, ktorý je v hlavnom pracovnom pomere a stravuje sa na pracovisku.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok z fondu na stravovanie zamestnancom, pracujúcim na plný pracovný úväzok i kratší pracovný úväzok za podmienky, ak zamestnanec pracuje dlhšie ako 4 hodiny za pracovnú zmenu.
4. Príspevok na stravovanie nepatrí zamestnancovi za tie dni, ktoré neodpracoval, resp. za ktoré mal vyúčtovanú služobnú cestu s úhradou stravného.

2. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ sa zaväzuje použiť prostriedky fondu na regeneráciu pracovnej sily:

pre kultúrno-spoločenské, športové , rekreačné podujatia a s nimi spojené náklady na prepravu zamestnancov v súvislosti s uvedenými podujatiami, na zabezpečenie občerstvenia zamestnancov pri organizovaných podujatiach zamestnávateľom, nákup cien pre víťazov súťaží organizovaných zamestnávateľom, ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov ako napríklad vecnú odmenu pri odchode zamestnanca do dôchodku.

3. Príspevok na sociálnu výpomoc

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne, sociálnu výpomoc v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie najmä:

- úmrtie manžela, manželky, dieťaťa zamestnanca
- živelná katastrofa,

Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti, predloženej riaditeľke, v ktorej zamestnanec uvedie dôvody sociálnej tiesne. Maximálna výška príspevku je do výšky 200 €.

K žiadosti je potrebné doložiť:

- a) úmrtný list, doklad o vynaložených nákladoch na pohreb, prípadne iné doklady,
- b) preukázanie skutkového stavu - záznam poisťovne alebo iný relevantný doklad

Každá žiadosť o sociálnu výpomoc sa posudzujú individuálne, pričom sa berie do úvahy najmä:

- príjem rodiny žiadateľa,
- počet členov rodiny (osobitne nezaopatrených detí),

4. Narodenie dieťaťa

Zamestnávateľ poskytne príspevok pri narodení dieťaťa zamestnancovi vo výške 100,00 € po predložení rodného listu a písomnej žiadosti do 6 mesiacov od narodenia dieťaťa.

5. Dary - posledná rozlúčka a životné jubileá

Poskytne sa príspevok na zakúpenie venca alebo príspevok na prepravu na pohreb pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu maximálne do výšky 30,- €.

Ďalej sa poskytne príspevok na zakúpenie kytice pri významnom životnom jubileu (50, 60 rokov) do výšky 30,- €.

6. Kultúra

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na kultúrne podujatia organizovaných školou. Výška príspevku predstavuje 10,00 € na osobu.

7. Deň učiteľov

Príspevok na spoločné posedenie ku Dňu učiteľov v hodnote 11,00 €. Príspevok bude poskytnutý každému zamestnancovi, ktorý sa zúčastní posedenia na základe predloženej prezenčnej listiny.

8. Vzdelávanie

Príspevok na spoplatnenie školného (resp. jeho časti) pri kratších formách školenia, štúdia a seminárov, ak je školenie nevyhnutné pre kvalitnú prácu organizácie.

Článok IV.

Podmienky poskytovania príspevkov

Ak zamestnanec pracuje na skrátený pracovný úväzok príspevky sa budú alikvotne krátiť podľa percenta pracovného úväzku.

Článok V.

Hospodárenie s fondom

Pre hospodárenie s fondom je zostavený vlastný rozpočet. Zamestnávateľ môže vykonať presuny medzi jednotlivými rozpočtovými položkami rozpočtu fondu pri dodržaní celkovej výšky rozpočtovaných výdavkov fondu.

Rozpočet výdavkov bude upravovaný v nadväznosti na plnenie príjmov.

Správu prostriedkov fondu vykonáva ekonómka školy. Za hospodárenie s fondom zodpovedá riaditeľka Základnej školy, Komenského 135/6 v Medzilaborciach..

Článok VI. Zdaňovanie

V zmysle Zákona SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov sa zdaňujú príjmy zamestnancov zo sociálneho fondu sadzbou dane 19 % okrem príjmov, ktoré sú v zákone taxatívne určené. Príjem poskytnutý vo forme peňažného i nepeňažného príjmu je ako súčasť celkového príjmu zamestnanca zo závislej činnosti a funkčných pôžitkov zdaňovaný preddavkovým spôsobom.

A/ príjmy oslobodené od dane (Ustanovenia Zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov)

- suma vynaložená zamestnávateľom na doškoľovanie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou zamestnávateľa (§ 5 ods. 7 písm. a)
- nepeňažný príspevok na stravovanie poskytnutý podľa ZP zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov (§ 5 ods. 7 písm. b)
- hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku (§ 5 ods. 7 písm. c)

B/ príjmy zo sociálneho fondu zdaňované vo výške 19 %

- peňažné a nepeňažné príspevky na kultúrne a športové akcie
- vecné a peňažné dary pri pracovných a životných jubileách
- peňažný a nepeňažný príspevok na rekreáciu, okrem použitia vlastných zariadení
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily.

Článok VII. Záverečné ustanovenia

Na príspevky z fondu, s výnimkou príspevku na závodné stravovanie nie je právny nárok. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2016 a tvoria prílohu č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2016.

ROZPOČET sociálneho fondu na rok 2021

1. Predpokladaný príjem SF na rok 2021:

| | Suma v € |
|---------------------------------------|------------------|
| Povinný prídela do SF vo výške 1,05 % | 6 000,00 |
| Zostatok účtu SF k 31.12.2020 | 6 668,80 |
| SPOLU plánované príjmy | 12 668,80 |

2. Predpokladané výdavky zo SF v roku 2021:

| | Suma v € |
|-------------------------------------|-----------------|
| Príspevok na stravovanie | 2 500,00 |
| Príspevok na regeneráciu | 5 000,00 |
| Sociálna výpomoc nenávratná | 400,00 |
| Príspevok pri narodení dieťaťa | 100,00 |
| Dary | 300,00 |
| Kultúrne podujatia (divadlá a pod.) | 3 223,80 |
| Deň učiteľov | 500,00 |
| Ukončenie roka | 645,00 |
| SPOLU plánované výdaje | 4512,28 |