

ZÁKLADNÁ ŠKOLA JÁNA ŠVERMU
Štefánikova 31, 066 24 Humenné

a

Základná organizácia OZPŠaV pri ZŠ Jána Švermu

Štefánikova 31

066 24 Humenné

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2017

Kolektívna zmluva

Uzatvorená dňa 13. 01. 2017 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Jána Švermu, Štefánikova 31, 066 24 Humenné, IČO: 35524502, zastúpenou Mgr. Annou Tokošovou, predsedníčkou ZOOZ

a

Základnou školou Jána Švermu so sídlom v Humennom, Štefánikova 31, IČO: 37874071, zastúpenou Mgr. Jozefom Šalatom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 06. 12. 2002, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani **Mgr. Annu Tokošovú, predsedníčkou odborovej organizácie** a pani **Mgr. Evu Prokopovú, členku výboru ZOOZ.**

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 25. 03. 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" a namiesto kolektívnej zmluvy na rok 2017 skratka "KZ".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať 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, krotí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť článkov KZ končí dňom podpísania novej KZ.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu zmeniť 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, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. 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 do skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch 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 dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

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

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu je možné podľa § 48 ods. (d) ZP u učiteľov náboženskej výchovy pri týždennom úväzku priamej vyučovacej povinnosti 1 hodina.

Výpoveď daná zamestnávateľom

Podľa § 63 ods.1 e) môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny.

Za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje:

- neospravedlnená neúčast' na pracovisku
- opakovaná neúčast' na vyučovacej hodine
- požitie alkoholu v pracovnej dobe

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Zamestnávateľ vypláca zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu.

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

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

V prípade organizácie výletov a iných podujatí v sobotu, nedeľu a vo sviatok zamestnávateľ poskytne len náhradné voľno.

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

(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. 5 až 7.

Fyzické neodúčenie stanovenej nadčasovej hodiny pedagogického zamestnanca sa neprepláca.

(6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu.

(7) Zamestnávateľ vyplatí z prostriedkov na mzdy a poistné zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 200€.

Článok 8

Osobný a kreditový príplatok

(1) 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.

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá).

(4) Kreditový príplatok sa vypláca 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 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu podľa osobitného predpisu. Určí sa pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na mzdu 25. dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

Článok 10

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) Zákonníka práce, odstupné podľa § 76 ZP.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať mesačne sumou zodpovedajúcou 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnanec je povinný si prispievať na DDS najmenej 3 € každý mesiac.

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

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle do dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických a odborných zamestnancov, podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy do ktorej ho zaradil, nezávisle do dĺžky započítanej praxe. Takto určený plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 zák. 553/2003 Z.z.).

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2017, Čl. II. ods. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne bez povinnej prestávky na obed.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie a Deň učiteľov

(1) Základná výmera dovolenky ja päť týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy, jeho zástupcov, učiteľov, vychovávateľov ŠKD, školského psychológa je 9 týždňov v kalendárnom roku.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou udelí všetkým zamestnancom školy pracovné voľno pri príležitosti Dňa učiteľov.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a 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 od.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 Z.z. v znení neskorších predpisov o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho

obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými prepismi. 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. 6 ZP).

Článok 17

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

(1) 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 nasledujúcich prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods. 2 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods. 1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§91 ods. 2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods. 6 a 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods. 2 ZP),
- učenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
- hrubé porušenie pracovnej disciplíny, vnútorného poriadku školy / požitie alkoholických nápojov v pracovnom čase, opakovaná neprítomnosť na pracovisku, zameškanie viac ako jednej pracovnej zmeny/.

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr

1 mesiac predtým:

- a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) o dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,

d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods. 1 ZP),

- pri hromadnom prepúšťaní o :

a) dôvodoch hromadného prepúšťania,

b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,

c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

d) 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 opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§6 nar. vl.SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP)

c) 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),

- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 €, (§191 ods. 4 ZP)

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§198 ods. 2 ZP),

- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ZP),

d) 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. 2 a §239 ZP)

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na

zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 7 dní v roku,
- členovia výboru ZO 1 deň v roku,
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku,
- členovia orgánov OZ PŠaV 10 dní v roku,

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 3 dni v roku,
- členovia výboru ZO 1 deň v roku,
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 1 deň v roku
- členovia orgánov OZ PŠaV 2 dni v roku,

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

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

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

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

Článok 19

Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 8a až 8f zákona NR SR je č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

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

Článok 21

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať zdravotný dohľad pre všetkých zamestnancov prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby podľa novely „zákona o ochrane verejného zdravia“ č. 355/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnanca v zmysle liečebného poriadku raz za 2 roky,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať zo sociálneho fondu na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) 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 zák. č. 462/2003 Z. z.)
- e) uhradiť zo sociálneho fondu poplatok za získanie a obnovu zdravotného preukazu.

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) 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 23

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (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 sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov a podľa Opatrenia MPSVaR č. 309/2016 v znení neskorších predpisov. V prípade zmeny financovania stravovania zamestnancov sa tento bod bude riešiť doplnkom v KZ.
- (4) Počas školských prázdnin sa bude zabezpečovať stravovanie zamestnancov na základe stravovacích poukážok podľa zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov -§152 ZP a Opatrenia MPSVaR č. 309/2016 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (5) Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom stravné lístky v prípade, ak nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v blízkom stravovacom zariadení.
- (6) Zamestnávateľ zabezpečí stravné lístky zamestnancom, ktorí zo zdravotných dôvodov nemôžu využiť stravovanie zabezpečené zamestnávateľom na základe písomnej žiadosti zamestnanca a lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára.

- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 591/2007 Z.z., o sociálnom fonde, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 4 x 10,- €, v kalendárnom roku.
- (8) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom, ktorí sú na dôchodku.

Článok 24

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých:

1. funkčný plat nepresahuje 50% priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí SF, ak náklady na dopravu sú najmenej 6,64 € mesačne.
2. funkčný plat zamestnanca presiahne sumu 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy a náklady presahujú sumu 16,60 €/mesačne.

Bližšie podmienky sú v Čl. 3 – použitie a čerpanie soc. fondu. Výška príspevku na dopravu závisí v zásade od individuálnych nákladov zamestnanca na dopravu a od počtu zamestnancov, ktorým nárok vznikne.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

Článok 26

Sociálny fond

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1%,
- b) ďalším prídelením vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov odmeňovaných podľa zákona o odmeňovaní

niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujem, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

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

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2017

Tvorba	EUR
Zostatok k 01. 01. 2017	3268,13
Povinný prídel vo výške 1 %	8700,-
Ďalší prídel 0,25 %	-
Úroky	-
Spolu príjmy	11968,13
Čerpanie:	8350,-
stravovanie	2300,-
príspevok na dopravu	35,-
DDS	-
dary pri výročiach	90,-
spoločenské akcie	200,-
darčkové poukážky	700,-
sociálna pomoc nenávratná	-
kultúrne a spoločenské akcie	5000,-
lekárske prehliadky na zdravotný preukaz	25,-

Štvrtá časť
Článok 27
Záverečné ustanovenia

- (1) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Humennom, 13. 01. 2017

odborová organizácia

riaditeľ školy

Príloha KZ:
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl. 1
Všeobecné ustanovenia

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- (2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- (3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa – č. ú.: 2652550138/1100.

Prevod finančných prostriedkov vo výške 1/12 sa uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu platu vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka.
- (5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

Čl. 2

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) 4 x po 10€.

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí SF, ak náklady na dopravu sú najmenej 6,64 €

od 1,00 – 19,92 €	20%
od 19,93 – 39,83€	30%
od 39,84 a viac EUR	40%
2. Zamestnávateľ poskytne príspevok na dopravu aj tým zamestnancom, ktorých funkčný plat presiahne sumu 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond, ak náklady na dopravu prevyšujú sumu 16,60 € mesačne a to:

- od 1,00 – 6,64 €	30%
- od 6,65 - 13,28€	40%
- od 13,29 – a viac	50%

Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukázať a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť. Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť. Tento príspevok sa bude po predložení dokladov vyplácať 2x ročne a to vo výplate za mesiac júl a január.

Sociálna výpomoc nenávratná

- (1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- a) pri úmrtí zamestnanca sa poskytne manželovi sociálna výpomoc vo výške 166 €
- b) pri úmrtí manžela(ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
 - pri 1 dieťati 70 €
 - pri 2 deťoch 100€
 - pri 3 a viac deťoch 133€
- c) Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
- d) v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

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

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary:

- pri dovŕšení 50. roku a 60. roku života do výšky 17 €
- pri prvom odchode do dôchodku do výšky 17 €
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu 50€

Telovýchova

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení a spoločenských posedení so zamestnancami školy.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom platnosti kolektívnej zmluvy a končia dňom skončenia platnosti KZ.

odborová organizácia

riaditeľ školy

Dodatok č.1 kolektívnej zmluvy na rok 2017

Čl.23

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) sumu 0,34 € ku každému odobranému obedu s účinnosťou od 01. 10. 2017

V Humennom dňa 15. 09. 2017

odborová organizácia

riaditeľ školy

Dodatok č.2 Prílohy kolektívnej zmluvy na rok 2017

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Čl. 3, bod (1)

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) sumu 0,34 € ku každému odobranému obedu s účinnosťou od 01. 10. 2017

V Humennom dňa 15. 09. 2017

odborová organizácia

riaditeľ školy

Dodatok č.3 Prílohy kolektívnej zmluvy na rok 2017

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2018

Tvorba	EUR
Zostatok k 01. 01. 2017	3558,19
Povinný prídel vo výške 1 %	9000,-
Ďalší prídel 0,25 %	-
Úroky	-
Spolu príjmy	12558,19
Čerpanie:	11 227,-
stravovanie	3100,-
príspevok na dopravu	0
DDS	0
dary pri výročiach	102,-
spoločenské akcie	1000,-
darčkové poukážky	1000,-
sociálna pomoc nenávratná	-
kultúrne a spoločenské akcie	6000,-
lekárske prehliadky na zdravotný preukaz	25,-

V Humennom dňa 05. 12. 2017

odborová organizácia

riaditeľ školy

Dodatok č. 4 Prílohy kolektívnej zmluvy na rok 2017

Vyúčtovanie sociálneho fondu za rok 2017

Tvorba	
	EUR
Zostatok k 01. 01. 2017	3268,13
Povinný prídelen vo výške 1 %	8711,16
Ďalší prídelen 0,25 %	0,-
Úroky	0,-
Spolu príjmy	11979,29
Čerpanie:	8421,10
stravovanie	2291,66
príspevok na dopravu	33,54
DDS	-
dary pri výročiach	88,-
spoločenské akcie	200,-
darčkové poukážky	3542,91
sociálna pomoc nenávratná	0,-
kultúrne a spoločenské akcie	2264,99
lekárske prehliadky na zdravotný preukaz	0,-

V Humennom dňa 02. 01. 2018

odborová organizácia

riaditeľ školy

