

Kolektívna zmluva na rok 2016

uzatvorená dňa 31.decembra 2015 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole Športová 833/4, Stropkov, zastúpenou Michaelou Sušinovou, predsedníčkou ZO OZ PŠaV pri ZUŠ F. Veselého, Športová 833/4, Stropkov

a

PaedDr. Miroslavou Prusákovou , riaditeľkou ZUŠ F. Veselého, Športová 833/4,
Stropkov

Kolektívna zmluva na rok 2016

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 31.decembra 2015 medzi zmluvnými stranami

s účinnosťou od 1.1.2016.

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) ZO OZ PŠaV má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov, v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

(2) 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 Zákona č. 311/2001Z. z., v znení neskorších úprav a predpisov - Zákonníka práce skratka "ZP", namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2013 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 - § 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.

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov, vyplývajúcu z platných právnych predpisov.

(3) ZO OZPŠaV je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborového orgánu. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

Predseda Rady ZO OZPŠaV je oprávnený najmä:

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa
- vyžadovať od vedúcich pracovníkov potrebné informácie a podklady týkajúce sa kolektívneho vyjednávania
- podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov
- navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim pracovníkom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ
- vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov, zistených pri výkone kontroly, alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podali odborové orgány, vykonávajúce túto kontrolu.

(4) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.

(5) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnancov zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy, ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

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

(3) KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2016 a končí 31. decembra 2016.

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

Článok 4

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 číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný 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

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, po podpísaní dvoch rovnopisov KZ jeden rovnopis 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 doručenia.

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

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 6

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru porušením postupu, uvedeného 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 zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, v znení neskorších predpisov 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) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 5 ZP).

Článok 7

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 332 €. 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 vyjednávanía.

Článok 8

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 predpismi.

Článok 9

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:

- a) priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor základnej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán
- b) priestory na konanie členských schôdzí
- c) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní,

o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti, v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov

d) priestory na zasadnutia výboru ZO k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy predsedníčke odborovej organizácie, ktorá je zvolená do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v rozsahu 4 hod. mesačne.

Článok 10

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov odborárov

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Rady ZO 1 % z čistého mesačného príjmu člena vždy v termíne výplaty v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov, nimi vlastnoručne podpísané.

Tretia časť

Závazky práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 11

Platové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov.

2. Od 1. januára 2016 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia o 4% - MŠVVaŠ SR v nadväznosti na nadobudnutie platnosti nariadenia vlády SR č. 432/2015 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v prílohe vydáva stupnice platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a zvýšenie platových taríf v závislosti od dĺžky započítanej praxe účinné od 1. januára 2016.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca a písomným prejavom na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu OZ PŠaV na Slovensku

Článok 12

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Pri príležitosti rezortného dňa – Deň učiteľov - poskytne zamestnávateľ pracovné voľno

s náhradou mzdy pedagogickým a odborným zamestnancom.

2. Pri príležitosti rezortného dňa – Deň učiteľov -poskytne zamestnávateľ oceneným pedagogickým zamestnancom finančnú odmenu vo výške 100 €.

3. Pri príležitosti Dňa učiteľov vyplatí zamestnávateľ pedagogickým zamestnancov zo sociálneho fondu odmenu vo výške 10 €./**Zmena v Dodatku č.2 od 01.01.2016/.**

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu .

Kreditový príplatok

(1)Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom 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.

(2) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

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

Príplatok za prácu vo sviatokZamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

Plat za prácu nadčas

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 § 16, § 17 a § 18 OVZ.

Osobný 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. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá príslušného školského zariadenia pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien. Kritériá na priznanie osobného príplatku vypracuje zamestnávateľ v spolupráci s výborom základnej organizácie.

(2) Zamestnávateľ môže vyplatiť mesačne zamestnancovi, ktorý si riadne plní svoje povinnosti osobný príplatok. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyčleniť na tento účel v rozpočte finančné prostriedky vo výške do 6% z tarifných plátov zamestnancov.

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 rozpočtových opatrení, po prerokovaní s odborovou organizáciou. Odobrať úplne priznaný osobný príplatok zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

Kritéria na priznanie osobného príplatku :

- kvalita a odbornosť výchovno-vzdelávacieho procesu,
- kvalita a úroveň práce vedúceho PK.

Neudelenie, zníženie osobného príplatku :

- opakované ústne napomenutia,
- písomné napomenutie za porušenie pracovnej disciplíny,
- nedodržiavanie pracovnej doby (neskorý príchod na vyučovaciu hodinu),
- nerešpektovanie nariadení vedenia školy,
- sťažnosti rodičov, ktoré boli opodstatnené a prerokované za prítomnosti vyučujúceho pedagóga a triedneho učiteľa,
- nenáležité vykonávanie dozoru nad žiakmi

Kritéria na priznanie odmeny :

- príprava programu a prezentácia školy na verejnosti,
- práca nad rámec pracovnej náplne,
- príprava na súťaže,
- umiestnenie sa v postupovom kole jednotlivých súťaží,
- umiestnenie sa v krajskom kole,
- umiestnenie sa v celoslovenskom kole.

Kritéria na priznanie osobného príplatku pre nepedagogických zamestnancov :

Osobný príplatok bude týmto zamestnancom pridelovaný podľa rozsahu práce, ktorá bola

vykonaná nad rámec ich pracovných povinností

Článok 13

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

(1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z. z., nariadenia vlády SR č. 162/2002 Z. z. o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov zo dňa 20. marca 2002 Z. z., v znení neskorších úprav a predpisov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva SR dňa 14.02.2011. U pedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení vymedzených v § 12 zákona č. 317/2009 Z. z. je práca nadčas upravená odlišne od Zákonníka práce, a to zákonom č. 317/2009 Z. z. Podľa § 3 ods. 5 uvedeného zákona sa **za jednu hodinu práce nadčas považuje hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca.**

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ v roku 2016 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Zamestnávateľ a odbory sa dohodli na zavedení pružného pracovného času.

(3) U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno prácu nadčas nariadiť.

(4) Podľa § 97 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce je práca nadčas práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za hodinu práce nadčas buď plat + 30% hodinovej sadzby funkčného platu alebo zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas namiesto zvýšenia platu a plat, ktorý by zamestnancovi prislúchal za odpracovaný čas v čase čerpania náhradného voľna.

(5) Za jednu hodinu práce nadčas prináleží zamestnancovi jedna hodina náhradného voľna. V období, keď si pedagogický zamestnanec bude čerpať náhradné voľno sa jeho základný úväzok znižuje o počet hodín rovnajúci sa hodinám nadčasovej práce, za ktorú si toto voľno čerpá. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickému zamestnancovi po vyčerpaní náhradného voľna v dni, v ktorom náhradné voľno za prácu nadčas čerpá neprísť na pracovisko a činnosti súvisiace s pedagogickou prácou v plnom rozsahu vykonávať mimo pracoviska.

(6) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do troch mesiacov. So súhlasom zamestnanca sa táto lehota môže predĺžiť.

(7) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 % .

Článok 14

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie za zamestnanca v sume 2% z funkčného platu.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Štvrtá časť

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Článok 15

Záväzky zamestnávateľa

Zamestnávateľ bude informovať na písomné požiadanie odborovej organizácie o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2016, ako aj o jeho zmenách a použití mzdových prostriedkov a pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

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

a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:

- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov),
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zák. č. 552/2003),
- vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88, ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 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 dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133, ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 7 písm. a) ZP),

- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c) ZP).

b/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred:

a) o chystaných opatreniach prechodu, vzťahujúcich sa na zamestnancov,

b) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

c) o dôvode prechodu,

d) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP),

- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 7 ZP),

- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),

- pri hromadnom prepúšťaní o:

a) dôvodoch hromadného prepúšťania,

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

c) celkovej počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnávateľ 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),

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

- o objeme a použití finančných prostriedkov na všetky zložky plátov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2016, ako aj o jeho zmenách,

- o opatreniach, súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov).

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),

- opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),

- výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom, pod následkom neplatnosti výpovede (§ 74 ZP),

- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),

- dočasné prerušenie práce (§ 141 ZP),

- opatrenia, zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),

- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159, ods. 4 ZP),

- požadovanú úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33€ (§ 191 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 základným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237, ods. 2 písm. c) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).

Poznámka: Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.

Článok 16

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 základných organizácií, pôsobiacich u zamestnávateľa.

Piata časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 17

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 príslušnému odborovému orgánu, v súlade s § 17, ods. 2 zákona o BOZP,

f) 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),

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, čistiace 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 zaisťovaním 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 príslušným 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,

r) 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.

Článok 18

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 vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,
 - c) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, v spolupráci s odborovou organizáciou, zhodnotiť minimálne:
- 1x ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP, vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - 1x 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.

Článok 29

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- b) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (Čl. 3, ods. 2 KZVS),
- c) 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 20

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 poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3, § 152 ZP, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

(5) 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 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 21

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie 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 podľa ZP a vyhlášky MŠ SR č. 140/1968 Zb. o pracovných úľavách a ekonomickom zabezpečení študujúcich popri zamestnaní, v zmysle uzatvorenej dohody.

(4) Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky pre zabezpečovanie rekvalifikácie, v zmysle zákona č. 5/2004 Zb. o službách v zamestnanosti, v súlade s potrebami školy alebo zariadenia, aj prostredníctvom úradu práce.

(5) Členovia OZPŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZPŠaV, vo veciach, súvisiacich s ich pracovným pomerom.

Článok 22

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a KZVS.

Odstupné a odchodné

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa 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 dva týždne.

(2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ZP, ods. 1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov /§ 76 ods.1/

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.

Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru dohodou postupuje podľa ZP.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, 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.

(4) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo požiadať 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) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy **pri dosiahnutí 50 rokov**

- a to takto: od 0 – do 3 rokov odpracovaných u zamestnávateľa - 30 % funkčného platu
od 3 – do 10 rokov odpracovaných u zamestnávateľa - 60 % funkčného platu
viac ako 10 rokov odpracovaných u zamestnávateľa - 100 % funkčného platu

Dovolenka

1. Pedagogickí a ostatní zamestnanci školy čerpajú dovolenku v čase letných prázdnin. Ak z objektívnych dôvodov nemôže zamestnanec vyčerpať dovolenku v čase letných prázdnin, umožní mu zamestnávateľ čerpať dovolenku v čase vedľajších prázdnin. Nevyčerpanú RD za príslušný kalendárny rok môže zamestnávateľ nariadiť čerpať zamestnancovi. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi nevyčerpanú dovolenku za riadny kalendárny rok čerpať do konca apríla nasledujúceho kalendárneho roka.

2. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v trvaní najviac troch mesiacov (individuálne), z veľmi vážnych dôvodov.

Článok 23

Prekážky v práci

Zamestnávateľ sa zaväzuje v čase obmedzenej prevádzky školského zariadenia umožniť pedagogickým zamestnancom prácu mimo pracoviska na samovzdelávacie aktivity v dĺžke 10 dní v kalendárnom roku s náhradou mzdy a 4 dni v kalendárnom roku s náhradou mzdy pre nepedagogických zamestnancov. Tento článok možno použiť aj pri iných prekážkach v práci na strane zamestnávateľa.

Šiesta časť

Sociálny fond

Článok 24

Tvorba sociálneho fondu

Tvorba sociálneho fondu sa riadi zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav a predpisov a ustanoveniami KZVS na rok 2016. Výška tvorby sociálneho fondu na rok 2016 je:

- a) povinným prídélom vo výške 1%
- b) ďalším prídélom vo výške 0,25%

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok 2016.

Sociálny fond, o použití ktorého spolurozhoduje zamestnávateľ a príslušný odborový orgán bude tvorený vo výške 1,25 percenta z hrubých miezd.

Článok 25

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Všeobecné ustanovenia

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF), v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v pôsobnosti zamestnávateľa.
- (2) Tieto zásady sa môžu v priebehu roka meniť po odsúhlasení zmluvnými stranami.
- (3) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- (4) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov, po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (5) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (6) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa číslo 1662098857/0200. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu, vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídélu. Zúčtovanie

povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka.

(7) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

Článok 26

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na stravovanie v školskej jedálni, nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP), na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,40€.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3, § 152 ZP, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

- (1) Zamestnávateľ poskytne zo SF oceneným učiteľom príspevok pri príležitosti Rezortného dňa vo výške 100.-€
- (2) Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom príspevok na regeneráciu vo výške 20,- eur, respektíve podľa zostatku na SF ku koncu kalendárneho roka.
- (3) Podľa Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmenách a doplnení zákona 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov sa podľa § 7, ods.1 sa zo sociálneho fondu poskytne príspevok na regeneráciu vo výške 10,- eur na konci školského roka v júni a 20,- eur na konci kalendárneho roka v decembri zamestnancom, ktorí sú na pracovnú zmluvu iba v prípade, ak bude na účte dostatok finančných prostriedkov. Zo sociálneho fondu sa poskytne úhrada výdavkov za vstupenky na koncert alebo do divadla. **Zmena v Dodatku č.1 od 01.01.2016/**
- (4) Pri návšteve dlhodobo chorého zamestnanca, alebo hospitalizovaného zamestnanca je možné povoliť nákup tovaru do výšky 10,- € na zlepšenie liečebného účinku, raz za tri mesiace z účtu ZO OZ.
- (5) Pri úmrtí člena odborovej organizácie, rodinného príslušníka zamestnanca sa povoľuje nákup kytice do 10,- € z účtu ZO OZ.
- (6) Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi uhradí poplatok za preventívnu prehliadku v súlade s § 6 Zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení v znení neskorších zákonov.
- (7) Pri príležitosti Dňa učiteľov vyplatí zamestnávateľ pedagogickým zamestnancov zo sociálneho fondu odmenu vo výške 10 €./**Zmena v Dodatku č.1 od 01.01.2016/**

Článok 27

Rozpočet sociálneho fondu

1/Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2016

a/ povinný prídelen vo výške 1%

b/ ďalší prídelen podľa §3 odst.1b

c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov

Spolu:

2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2016

a/ stravovanie zamestnancov

b/ kultúrna, spoločenská, vzdelávacia

c/ doplnkové dôchodkové sporenie

Spolu: _____

Tieto zásady sú súčasťou KZ na rok 2016 a nadobúdajú účinnosť 1. januára 2016.

.....
Michaela Sušinová
predsedníčka ZO OZ PŠaV
pri ZUŠ Športová 833/4, Stropkov

.....
PaedDr. Miroslava Prusáková
riaditeľka ZUŠ F. Veselého v Stropkove

V Stropkove 31.12.2015

Dodatok č. 1

ku Kolektívnej zmluve na rok 2016

uzatvorenej 31.12.2015 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole Športová 833/4, Stropkov, zastúpenou Michaelou Sušinovou, predsedníčkou ZO OZ PŠaV pri ZUŠ F. Veselého, Športová 833/4, Stropkov

a

PaedDr. Miroslavou Prusákovou , riaditeľkou ZUŠ F. Veselého, Športová 833/4, Stropkov.

V zmysle článku 26 Kolektívnej zmluvy na rok 2016 sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č.1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2016 nasledovne:

1.Upravuje sa znenie čl. 26 KZ nasledovne:

Článok 26

Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia činnosť

Článok 26 znie:

(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, v znení zákona NR SR č. 315/2005 Z. z.

(2) Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou v tejto KZ.

1. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu oceneným učiteľom pri príležitosti rezortného Dňa učiteľov vo výške 100,- eur.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sú na pracovnú zmluvu, príspevok na regeneráciu vo výške 10,- eur na konci školského roka v júni a 30,- eur na konci kalendárneho roka v decembri iba v prípade, ak bude na účte dostatok finančných prostriedkov, respektíve podľa zostatku na účte SF ku koncu kalendárneho roka.

3. Pri návšteve dlhodobo chorého zamestnanca, alebo hospitalizovaného zamestnanca je možné povoliť nákup tovaru do výšky 10,- eur na zlepšenie liečebného účinku raz za tri mesiace z účtu sociálneho fondu.

4. Pri úmrtí člena odborovej organizácie, rodinného príslušníka zamestnanca sa povoľuje nákup kytice do 10,- eur z účtu ZO OZ.

5. Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi uhradí poplatok za preventívnu prehliadku v súlade s § 6 Zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení v znení neskorších predpisov.

6. Pri príležitosti Dňa učiteľov vyplatí zamestnávateľ pedagogickým zamestnancov zo sociálneho fondu odmenu vo výške 15 €.

.....
Michaela Sušinová
predsedníčka ZO OZ PŠaV
pri ZUŠ Športová 833/4, Stropkov

.....
PaedDr. Miroslava Prusáková
riaditeľka ZUŠ F. Veselého v Stropkove

V Stropkove 31.12.2015