K o l e k t í v n a z m l u v a n a r o k 2 0 1 9

uzavretá medzi

Zamestnávateľom:

Stredná odborná škola pedagogická, Ul. F. Engelsa 3, Levice

zastúpeným **PaedDr. Katarínou Bogyóovou**, riaditeľkou školy /ďalej len „zamestnávateľ“/

na jednej strane

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole pedagogickej, Ul. F. Engelsa 3, Levice

Zastúpenou **Mgr. Vojtechom Krajčírom** predsedom ZO OZ /ďalej len „odborová organizácia“/

na druhej strane

Č a s ť I .
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) je uzavretá na rok 2019 “) podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“). Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2019 – 2020 (ďalej len „KZ VS“) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Článok 2
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov odborovej organizácie.
(2) Oprávnenie uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva odborovej organizácii zo zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Predseda odborovej organizácii je splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzavretie kolektívnej zmluvy.
(3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002, vrátane jej dodatkov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
(4) 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 skratka "KZVS".

Článok 3
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. 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.

Článok 4
Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
(2) Táto KZ je 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.

Článok 5
Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcna (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 6
Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 7
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 žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania. Platná kolektívna zmluva je prístupná zamestnancom v zborovni, u ekonómky školy a v elektronickej podobe na oficiálnej stránke školy.
(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.
(4) Každý zamestnanec má právo nazrieť do originálu KZ u predsedu odborovej organizácie.

Č a s ť II .
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 8
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Príplatok za riadenie

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe zákona o odmeňovaní č. 6 zriaďovateľ.

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi, vedúcemu odbornému zamestnancovi a vedúcemu nepedagogickému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

Príplatok za zastupovanie vedúceho zamestnanca

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

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi, pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

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 24% (§ 13b zákona o odmeňovaní),

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 24% (§ 13b zákona o odmeňovaní),

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 24%.

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 24%.

e) Príplatok za výkon špecializovaných činností sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ bude využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, kvalitné dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, nadštandardný výkon zamestnanca, dlhodobo dosahované vyššie ako štandardné pracovné výsledky práce alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 zákona o odmeňovaní).

(2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky podľa možností objemu finančných prostriedkov rozpočtu školy.

(3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu mzdového predpisu. Výška osobného príplatku sa stanovuje podľa možností rozpočtu zamestnávateľa pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka.

(4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, pri porušení pracovnej disciplíny alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nespĺňa kritéria alebo podmienky) alebo z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov v rozpočte školy.

(5) Priznanie osobného príplatku je nenárokovou zložkou platu.

(6) Osobný príplatok sa priznáva spravidla na obdobie školského roku.

(7) Osobný príplatok zamestnancovi školy sa spravidla priznáva po skončení skúšobnej doby pracovného pomeru.

(8) Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

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 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

(3) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Odmena

(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi finančnú odmenu zo mzdových prostriedkov školy v závislosti od finančných prostriedkov školy.

(2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.

(3) **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku**

a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku** (§ 20 ods.1 písm. c/ zákona o odmeňovaní) **podľa počtu odpracovaných rokov v Strednej odbornej škole pedagogickej v Leviciach nasledovne:**

1. pri odpracovaných **do 5 rokov** vo výške **40 %** funkčného platu,
2. pri odpracovaných **nad 5 rokov do 15 rokov** vo výške **70 %** funkčného platu
3. pri odpracovaných **nad 15 rokov** vo výške **100 %** funkčného platu

b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku** (§ 20 ods.1 písm. c/ zákona o odmeňovaní) **podľa počtu odpracovaných rokov v Strednej odbornej škole pedagogickej v Leviciach nasledovne:**

1. pri odpracovaných **do 15 rokov** vo výške **10 %** funkčného platu,
2. pri odpracovaných **nad 15 rokov do 25 rokov** vo výške **20 %** funkčného platu,
3. pri odpracovaných **nad 25 rokov** **25 %** funkčného platu.

Článok 9
Plat, zaraďovanie do platových tried, výplata platu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ je povinný zaraďovať zamestnancov do platových tried a za vykonanú prácu poskytovať zamestnancom peňažné plnenie, ktorým je plat a to v súlade so zákonom o odmeňovaní, ZP a vnútorným predpisom zamestnávateľa.

(2) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

(3) Zamestnávateľ zaradí pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do pracovnej triedy jeden alebo pracovnej triedy dva. Pracovná trieda vyjadruje stupeň náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom a splnenia kvalifikačných predpokladov potrebných na jej vykonávanie ustanovených osobitným predpisom.

(4) **Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov.** To neplatí pre zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní a pre pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca. Do platových stupňov zamestnávateľ zaraďuje zamestnanca na základe dĺžky započítanej praxe.

(5) Pri prijatí zamestnanca do pracovného pomeru je jeho zaradenie do príslušnej platovej triedy a stupňa súčasťou pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu. Súčasťou pracovnej zmluvy je aj pracovná náplň – popis činností zamestnanca.

(6) Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie. Zamestnávateľa sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v siedmy deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Ak pripadne tento deň na sobotu, nedeľu alebo sviatok, plat sa vyplatí v predchádzajúci deň.

(7) 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.

(8) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).

(9) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov jedenkrát za rok.

Článok 10
Účasť odborovej organizácie pri skončení pracovného pomeru

Výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ vopred povinný prerokovať s odborovou organizáciou, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 11
Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP odstupné v zmysle ustanovení § 76 ZP a to vo výške

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) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu (v zmysle KZ VS). Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca (v zmysle KZ VS).

Článok 12
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2019 je 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov mesačne na zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS.
(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 13
Náhrada mzdy pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (ďalej len „DPNZ“):
a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu a od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 ods.1 zák. č. 462/2003 Z. z.).

Článok 14
Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ v roku 2019 určuje pracovný čas na 37 a 1/2 hodiny týždenne.
(2) Konkretizácia pracovného času zamestnancov je presne stanovená v pracovnom poriadku školy a v internom predpise zamestnávateľa.
(3) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa na požiadanie právo o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácie, schopností a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.
(4) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o započte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u zamestnávateľa.

Článok 15
Dovolenka na zotavenie

(1) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce o jeden týždeň nasledovne:

a) základná výmera dovolenky je päť týždňov.
b) dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
c) dovolenka pedagogických zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(2) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní s odborovou organizáciou podľa plánu dovoleniek na príslušný kalendárny rok.

Č a s ť III.
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru.
(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru 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.

Článok 17
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, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 18
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych 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.

Článok 19
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(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) kancelárske potreby,
b) miestnosť s nevyhnutným vybavením 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 a na zasadnutia odborového orgánu
c) priestor na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odbornej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu (dva dni) určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút.

Článok 20
Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci majú právo zúčastňovať na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa dotýka ich ekonomických a sociálnych záujmov a to priamo alebo nepriamo prostredníctvom odborového orgánu.

Zamestnanci sa zúčastňujú nepriamo prostredníctvom odborového organu na tvorbe spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

a) spolurozhodovaním,
b) prerokovaním,
c) právom na informácie,
d) kontrolnou činnosťou.

Spolurozhodovanie

1. Spolurozhodovanie je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pri ktorom sa na realizáciu určitého právneho úkonu alebo opatrenia zamestnávateľa vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.

formou predchádzajúceho súhlasu pri:

a) vydaní, zmenách a úprave pracovného poriadku zamestnávateľa (§ 84 ZP),
b) určovaní plánu dovoleniek (§ 111 ods. 1 ZP),
c) výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru s členom príslušného odborového orgánu (§ 240 ods. 8 ZP),

formou dohody:

a) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu (§ 142 ods. 4 ZP);
a) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
b) zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
c) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien celoplošne, v jednotlivých prípadoch (§ 90 ods. 4 ZP),
d) rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti (§ 90 ods. 6 ZP),
e) určení času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
f) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
g) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
h) určenie hromadného čerpania dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov (§ 111 ods. 2 ZP),
i) určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití (§3, §7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
j) vydávanie predpisov zamestnávateľa na zaistenie BOZP (§ 39 ZP)

Dohoda alebo súhlas odborovej organizácie, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami alebo písomným vyjadrením do desiatich pracovných dní od obdržania žiadosti zamestnávateľa. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodnúť inú lehotu.

2. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

Zamestnávateľ s odborovou organizáciou vopred **prerokováva:**

a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach, organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
d) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
e) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)

ďalej prerokováva

f) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných pracoviskách zamestnávateľa a to aj po predchádzajúcej príprave a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania na zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP),
g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ZP),
h) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
i) výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
j) prerušenie výkonu práce zamestnanca dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny, ak by jeho ďalší výkon práce ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa (§ 141a ods. 1 ZP),
k) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP);
l) rozhodnutie o neospravedlnenom zameškaní práce (§ 144a ods.6 ZP),
m) upravenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancom stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v zamestnanca práci (§ 152 ods. 8 ZP),
n) umožnenie stravovania zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 ZP), rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie (§ 152 ods. 8 ZP),
o) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
p) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
q) rozsah zodpovednosti za pracovný úraz a chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP);

Na účely prerokovania poskytne zamestnávateľ odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a podklady. V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie do 10 dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo.

3. **Ďalšie formy účasti odborovej organizácie v pracovnoprávnych vzťahoch**: spolupráca zamestnávateľa a odborovej organizácie:

právo na informácie: zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu:

a) o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti (§ 238 ods. 2 ZP);
b) o platobnej neschopnosti a to do 10 dní odo dňa jej vzniku (§22 ods. 1 ZP)
c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
d) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP)
e) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
f) o hromadnom prepúšťaní (§ 73 ods. 2,4 ZP)

4. Zamestnávateľ môže zo závažných dôvodov odmietnuť poskytnutie tých informácií o svojej hospodárskej a finančnej situácii, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa.
5. Odborová organizácie je povinná predložiť zamestnávateľovi zoznam členov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom a oboznámiť zamestnávateľa s každou zmenou svojho organizačného členenia, zmenou rozdelenia kompetencií medzi jednotlivými

orgánmi odborovej organizácii a predložiť zamestnávateľovi na jeho požiadanie základné dokumenty odborovej organizácie (napr. stanovy, volebný poriadok, zmluvu o združení a pod.)

6. **kontrolná činnosť:** odborová organizácia má právo na kontrolu v oblasti:
   a) dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy (§ 239 ZP)
   b) stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 149 ZP
   c) stravovania

Kontrola dodržiavania mzdových predpisov je spätá s ochranou osobných údajov zamestnanca. Medzi chránené údaje patrí výška platu, výška odmien zamestnanca, preto ku kontrole platových náležitostí musí byť daný písomný súhlas každého dotknutého zamestnanca. Bez písomného súhlasu dotknutého zamestnanca nemôže odborová organizácia konať kontrolu platových náležitostí.

Článok 21
Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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, pôsobiacej u zamestnávateľa (§230 ZP).

Článok 22
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) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
   b) 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,
   c) 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),

d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§9 ods. 2 zákona o BOZP),
e) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP),
f) 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),
g) 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),
h) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
i) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§149 ZP a §29 zákona o BOZP).

Článok 23
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,
b) pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov,
c) kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
d) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov
e) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
f) zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP,
g) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.

Článok 24
Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:
a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 25
Rekreačná starostlivosť, športová starostlivosť, iná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ zabezpečí prevádzku vlastných športových zariadení tak, aby mohli slúžiť na rekreáciu zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.
(2) Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov a odborovú organizáciu o spôsobe využívania športových zariadení.
(3) Hnuteľný majetok zamestnávateľa, ktorý komisia schváli na vyradenie, bude prednostne ponúknutý zamestnancom zamestnávateľa odplatne v súlade s platnou právnou úpravou.

Článok 26
Stravovanie

(1) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie poskytovaním jedného hlavného teplého jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení (školská jedáleň).
(2) Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny, okrem pracovného dňa, keď je zamestnanec z rôznych dôvodov neprítomný v práci pre dôležité osobné prekážky v práci (§ 141 ZP), prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu (§ 136 ZP), prekážok na strane zamestnávateľa (§ 142 ZP), dovolenku, neplatené voľno, štúdium popri zamestnaní, pracovná neschopnosť, ošetrovné, úraz, čerpanie náhradného voľna pri práci na doma a vtedy, keď je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu. Počas pracovnej cesty je zamestnanec riešený v súlade so zákonom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov)
(3) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo 55% poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách).
(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.

Zamestnanec v zmysle platnej kolektívnej zmluvy a Zákonníka práce, prispieva na obed vo výške **0,73 € (31% z ceny obeda)**

Finančný limit na potraviny	**0, 73 €**	(hradí zamestnanec)
Finančný limit na potraviny	**0, 46 €**	(hradí zamestnávateľ na potravinový účet/ a to 0,17 Eur z rozpočtu 0,29 Eur zo soc. fondu
Režijné náklady	**1,16 €**	(hradí zamestnávateľ)
Cena obeda	**2,35 €**	

(5) Cenu za jeden obed vo výške finančného limitu na potraviny si hradia formou zrážky zo mzdy zamestnanci prostredníctvom mzdovej účtovníčky mesačne vopred podľa pracovných dní.

(6) Bývalým zamestnancom, ktorí odišli do starobného dôchodku ako zamestnanci zamestnávateľa, umožní zamestnávateľ stravovanie sa vo vlastnom stravovacom zariadení (školská jedáleň).

(7) Cenu za jeden obed vo výške 2,35 Eur si v plnej výške hradia bývalí zamestnanci školy poštovou poukážkou vystavenou vedúcou ŠJ a to vo výške 1,19 Eur za jeden obed na potravinový účet školskej jedálne a režijné náklady vo výške 1,16 Eur za jeden odobraný obed. Režijné náklady za odobraté obedy dôchodcov sa presúvajú mesačne na príjmový účet školy.

Článok 27
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.

Článok 28
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 vo výške 1%

a

b) ďalším prídelom vo výške 0, 25% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe , ktorá je súčasťou tejto KZ.

Č a s ť IV.

Článok 29
Záverečné ustanovenia

1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy budú vykonávať polročne, na vyžiadanie jednej zo zmluvných strán.
2) Kolektívna zmluva na rok 2019 je platná do 31. decembra 2019. V prípade, že do tohto času nebude uzatvorená nová kolektívna zmluva, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 30. apríla 2020, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
3) Táto KZ je vyhotovená v šiestich exemplároch. Súčasťou kolektívnej zmluvy sú zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2019.
4) Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
6) Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami.
7) Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca účinnosť Kolektívna zmluva na rok 2018.

Levice 31. január 2019

.....
PaedDr. Katarína Bogyóová
riaditeľka školy

Levice 31. január 2019

.....
Mgr. Vojtech Krajčír
predseda ZO OZ PŠaV
pri SOŠ pedagogickej Levice

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2019

I. Všeobecné ustanovenie

Článok l
Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2019 tvoria prílohu Kolektívnej zmluvy na rok 2019.

Tvorba a použitie fondu sa riadi zákonom č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok 2
Sociálny fond slúži zamestnancom Strednej odbornej školy pedagogickej, Ul. F. Engelsa 3, Levice na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov.

II. Zdroje sociálneho fondu

Článok 3
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom vo výške 1 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
b) ďalším prídelom vo dohodnutej výške 0,25% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

III. Hospodárenie s fondom

Článok 4

Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte v Štátnej pokladnici.

Článok 5
Na osobitný účet prevádza Stredná odborná pedagogická, Ul. F. Engelsa 3, Levice finančné prostriedky najneskôr do 15 dní po začatí každého mesiaca vo výške 1,25 % skutočne vyplatených miezd.

Článok 6
Zostatok prostriedkov fondu k 31. 12. 2019 sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 7
Hospodárske operácie s prostriedkami fondu sa vykonávajú podľa dispozičných oprávnení, ktoré sú súčasťou obehu účtovných dokladov v zmysle schváleného rozpočtu.

IV. Použitie fondu

Článok 8

Zamestnávateľ po dohode so Základnou odborovou organizáciou v súlade so Zákonom o sociálnom fonde poskytne zamestnancom:

1. Stravovanie zamestnancov

a) Poskytovanie stravy sa riadi článkom 26 KZ

b) Zamestnancom stravujúcim sa v školskej jedálni je uhrádzaná denne čiastka 0,29 Eur za poskytnutý obed. O túto čiastku sa znižuje poplatok zamestnanca. Vedúca školskej jedálne predloží po ukončení mesiaca spolu s uzávierkou za mesiac zoznam stravníkov a sumu za odobraté obedy riaditeľke školy. Požadovaná čiastka bude preúčtovaná na účet hospodárenia s potravinami (potravinový účet).

2. Regenerácia pracovnej sily

Výdavky na regeneráciu pracovnej sily (športové, kultúrne podujatia pre zamestnancov) je možné čerpať v prípade dostatku finančných prostriedkov a môžu byť hradené:

a) na základe propozícií schválených riaditeľkou školy a odborovým zväzom

b) rovnakým finančným príspevkom každému zamestnancovi

3. Doprava do zamestnania

Príspevok sa poskytne jedenkrát ročne (za mesiac november) zamestnancom, ktorí dochádzajú do zamestnania z iných obcí a miest vo výške cestovného verejnými dopravnými prostriedkami. Na uplatnenie nároku je potrebné včas predložiť žiadosť a potvrdenie od prevádzkovateľa verejnej dopravy o cestovných nákladoch na dopravu do zamestnania a späť.

4. Sociálna výpomoc

a) pri úmrtí zamestnanca sa príslušníkovi rodiny (manžel, manželka, dieťa) vyplatí príspevok vo výške 150 €,

b) pri úmrtí najbližšieho rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) sa zamestnancovi vyplatí príspevok vo výške 100 Eur

c) pri narodení dieťaťa sa zamestnancovi vyplatí príspevok vo výške 50 Eur.

Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe jeho písomnej žiadosti s doloženými príslušnými dokladmi.

5. Odmeny pri životnom jubileu a odchode do dôchodku

a) dovŕšenie 50 roku života vo výške 50 Eur

b) dovŕšenie 60 roku života vo výške 50 Eur

c) pri odchode do dôchodku vo výške 50 Eur (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%)

Odmena je splatná najskôr vo výplatnom termíne mesiaca, v ktorom zamestnanec dovŕšil životné jubileum, najneskôr však v mesiaci, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom zamestnanec dovŕšil životné jubileum.

6. Ostatné

a) príspevok na čiastočnú úhradu nákladov spojených s účasťou detí zamestnancov na školských kurzoch a pobytoch (plavecký kurz, lyžiarsky kurz, škola v prírode, kurz na ochranu života a zdravia), prípadne na športových kurzoch a sústredeniach vo výške 50 Eur. Príspevok sa poskytne jedenkrát ročne zamestnancovi, ktorého dieťa v čase účasti na kurze nedovŕši 19 rokov. Na uplatnenie nároku je potrebné predložiť žiadosť a potvrdenie zo školy (klubu) o účasti dieťaťa na kurze a zaplatení (úhrade kurzu.

b) Zo SF sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení (pri príležitosti Dňa učiteľov, ukončenia školského, resp. kalendárneho roka a iné), školských poznávacích zájazdov, podľa predloženej faktúry).

Článok 9
Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu, jeho správa

1) V zmysle § 5 ods. 1 písm. f) zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov sú príjmy z prostriedkov sociálneho fondu poskytované podľa zákona o sociálnom fonde zdaniteľnými príjmami a zároveň vstupujú do vymeriavacieho základu na platenie zdravotných a sociálnych odvodov okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý nepodlieha sociálnym odvodom.
2) Oslobodené od dane sú príspevky poskytnuté zamestnancom na stravovanie v zmysle § 5 ods.7, písm. b) zákona o daniach z príjmov.
3) Príspevky poskytnuté zamestnancom zo sociálneho fondu sú súčasťou zdaniteľnej mzdy za kalendárny mesiac a zdaňované preddavkom na daň vo výške 19 %.
4) Správcom sociálneho fondu je zamestnávateľ.
5) Príkaz na úhradu príspevkov zo sociálneho fondu vydáva riaditeľka školy.
6) Čerpanie sociálneho fondu je viazané na dostatok finančných prostriedkov fondu a na rozpočet sociálneho fondu.

Levice 31. január 2019 Levice 31. január 2019

....

PaedDr. Katarína Bogyóová
riaditeľka školy

Mgr. Vojtech Krajčír
predseda ZO OZ PŠaV
pri SOŠ pedagogickej Levice